

Rapport 10/93

Yrkeskarriere og mobilitet blant sosionomer og barnevernspedagoger

Clara Åse Arnesen
Jane Bækken



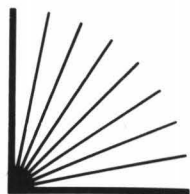
Utredninger om forskning og høyere utdanning
NAVF's utredningsinstitutt
Norges forskningsråd

Rapport 10/93

Yrkeskarriere og mobilitet blant sosionomer og barnevernpedagoger

Clara Åse Arnesen

Jane Bækken



Utredninger om forskning og høyere utdanning
NAVFs utredningsinstitutt
Norges forskningsråd

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 & 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.

Næss, Terje (1993): *Sosionomer og barnevernspedagoger: Arbeidsoppgaver og kompetansebehov*. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt. Kommer høsten 1993.

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

ISBN 82-7218-299-8

ISSN 0802-9342

GCS AS - Oslo

Forord

I forbindelse med det pågående arbeidet med å styrke og tilrettelegge barnevernarbeidet har Barne- og familiedepartementet gitt NAVFs utredningsinstitutt 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 å få kartlagt arbeid innen barnevernet, hvordan man var fornøyd med organiseringen av dette arbeidet, hvordan grunnutdanningen passet til arbeid i barnevernet, og behov for videre-/etterutdanning.

Denne rapporten vil i hovedsak behandle sosionomene og barnevernpedagogenes yrkeskarriere både i og utenfor barnevernet. Vurderinger av utdanningens relevans for barnevernarbeid, organiseringen av barnevernet og behovet for etter- og videreutdanning vil bli behandlet i en egen rapport. Det vil også bli utarbeidet en egen tabellrapport med hovedresultater fra undersøkelsen.

Den foreliggende rapporten er skrevet av seniorutreder Clara Åse Arnesen og utredningskonsulent Jane Bækken. Arbeidet er delt mellom forfatterne på følgende måte: Kapittel 2 og 3 (innledning og data og metode), 5.1 og 5.2 (arbeidsmarkedsinnsats etter endt utdanning) og 6.1 (flukt fra sosialarbeideryrkene) er skrevet av Clara Åse Arnesen. Kapittel 4 (gruppenes sammensetning), 5.3 (videreutdanning) og 6.2 (yrkesløpet) er skrevet av Jane Bækken. Kapittel 7 (arbeid i det kommunale barnevernet) er skrevet av de to forfatterne i samarbeid.

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

Oslo, september 1993

Johan-Kristian Tønder

Per Olaf Aamodt

Innhold

1	SAMMENDRAG	7
2	INNLEDNING	10
3	DATA OG METODE	11
4	GRUPPENES SAMMENSETNING	12
4.1	Fordeling på kjønn og alder	12
4.2	Tidligere utdanning og arbeidserfaring	14
5	ARBEIDSMARKEDSINNSATS OG VIDEREUTDANNING	21
5.1	Arbeidsmarkedsinnsats i uka 24.-30. august 1992	22
5.2	Arbeidsmarkedsinnsats i perioden etter endt utdanning fram til august 1992	26
5.3	Videreutdanning	36
6	YRKESKARRIERE I PERIODEN ETTER ENDT UTDANNING	43
6.1	Flukt fra sosialarbeideryrket?	43
6.2	Yrkesløp og sannsynlighet for opprykk til første lederstilling	47
7	ARBEID I DET KOMMUNALE BARNEVERNET	61
7.1	Det kommunale barnevernet - et ettertraktet arbeidssted i uka 24.-30. august 1992?	61
7.2	Arbeid i det kommunale barnevernet i perioden etter avsluttet utdanning	65
	LITTERATUR	74
	TABELLOVERSIKT	75
	FIGUROVERSIKT	77
	VEDLEGG	78
	Vedlegg 1	78
	Vedlegg 2	79
	Vedlegg 3	81
	Vedlegg 4	84
	Vedlegg 5	85
	Vedlegg 6	88
	Vedlegg 7	90
	Vedlegg 8	91

1 Sammen drag

Denne rapporten tar opp ulike sider ved sosionomers og barnevernpedagogers yrkeskarriere; yrkesaktivitet, arbeidstid, typer jobber, videreutdanning osv. Spesielt tar rapporten opp i hvilken grad arbeid i det kommunale barnevernet er en del av sosionomenes og barnevernpedagogenes yrkeskarriere. Datagrunnlaget for rapporten er i hovedsak en undersøkelse av sosionomer og barnevernpedagoger utdannet i 1985 og 1989 som NAVFs utredningsinstitutt gjennomførte i august 1992.

Undersøkelsen viser at yrkesaktiviteten blant sosionomene og barnevernpedagogene i undersøkelsesuka 24.-30. august 1992 var svært høy, den varierte mellom 94 og 99 prosent. Også den gjennomsnittlige arbeidstiden var meget høy for gruppene; den varierte mellom 94 og 100 prosent av full stilling. Deltid var noe mer utbredt blant barnevernpedagogene enn sosionomene. En del av disse forskjellene kan trolig tilbakeføres til at barnevernpedagoger i større grad enn sosionomene hadde omsorgsansvar for små barn. Større omfang av skiftarbeid blant barnevernpedagoger enn sosionomer kan også være en årsak til at barnevernpedagogene i større grad enn sosionomene arbeidet deltid.

Den høye yrkesaktiviteten og arbeidstiden er et trekk som synes å gjelde for så godt som hele perioden etter endt utdanning for de gruppene vi har undersøkt. Den "fulle" tilbaketrekingen fra arbeidsmarkedet gjennom perioder med ikke-yrkesaktivitet har vært svært begrenset i hele perioden. Yrkesaktiviteten har stort sett variert mellom 91 og 99 prosent for kandidatgruppene. For sosionomene var skolegang/videre studier en viktig årsak til ikke-yrkesaktivitet, mens omsorg for små barn var en viktig faktor bak ikke-yrkesaktiviten blant barnevernpedagogene. Når det gjelder den "delvise" tilbaketrekingen fra arbeidsmarkedet via deltid og permisjoner, var også denne av relativt begrenset omfang, i alle fall sett i relasjon til omfanget av deltid og permisjoner i en del andre kvinneyrker det kan være naturlig å sammenligne med (f.eks. sykepleiere). Utbredelsen av deltid varierte mellom 5 og 25 prosent i perioden, og var høyest blant barnevernpedagogene. Det gjennomsnittlige antall måneder i permisjoner var mellom 4 og 6 måneder for de utdannet i 1985 og ca 2 måneder for de utdannet i 1989. Totalt sett hadde gruppene utnyttet mellom 85 og 88 prosent av sin "kapasitet" eller mulige arbeidskraft (dvs vært yrkesaktiv på heltid i hele perioden).

Med jevne mellomrom fremsettes det påstander om at det er en omfattende flukt fra sosialarbeideryrkene. Disse påstandene har, oss bekjent, ingen undersøkelser kunnet bekrefte. Våre analyser tyder heller ikke på at det har foregått noen omfattende flukt fra sosialarbeideryrket. Det var imidlertid tendenser til en viss yrkesavgang blant mannlige sosionomer utdannet i 1985.

For sosionomene og barnevernpedagogene vil en naturlig karrierevei være opprykk til stillinger mer preget av ledelse og administrasjon, med lite eller ikke noe klientrettet arbeid. Til tross for at en meget høy andel starter sin karriere på kuratornivå, skjer det en gradvis avgang til høyere stillingsnivå i den yrkesaktive perioden. Av 1985-kullene arbeidet rundt 30 prosent av de som startet yrkeskarrieren på kuratornivå fortsatt med arbeid på dette nivået 7 år senere.

En høy andel av sosionomene og barnevernpedagogene var i en ledende stilling 7 år etter eksamen (hvor mellomledere er inkludert), dette gjaldt både kvinner og menn. Over 1/3 av de yrkesaktive var i lederstilling på undersøkelsestidspunktet. Andelen kvinnelige ledere var like høy som andelen mannlige ledere, også om en utelukkende så på topplederstillinger. Sammen med den stabile og høye yrkesaktiviteten blant kvinnene er dette et klart signal om at kvinnes ambisjoner og vilje til å gjøre karriere ikke står tilbake for mennenes innen dette yrkesfeltet. Dette gjelder til tross for at man ofte antar at kvinner som går inn i tradisjonelle kvinneyrker er mindre karriereorienterte enn kvinner som velger typiske mannsyrker.

Selv om andelen kvinner i ledende stilling var høy på undersøkelsestidspunktet, hadde en høyere andel av de mannlige enn av de kvinnelige sosionomene og barnevernpedagogene en eller annen gang vært i lederstilling i 7-årsperioden. Andelen menn som var i lederstilling sank i perioden, og sonderingen mellom leder og ikke-leder skjuler således en vesentlig karrieredimensjon. Blant de mannlige sosionomene, hvor yrkesavgangen fra sosialt arbeid var størst, var også andelen som i løpet av perioden hadde hatt en lederstilling høyest. Overgang fra ledende stilling i det vi kjenner som tradisjonelt sosialt arbeid til en ikke-ledende stilling i byråkratiet kan altså likevel bety et karrieremessig opprykk.

Ulike forklaringsfaktorer ble trukket inn i en analyse av sosionomenes og barnevernpedagogenes opprykk til første lederstilling. Vi så utelukkende på 85-kullene, hvor opprykksmulighetene generelt sett har vært svært gode og hvor det dermed var grunn til å vente at bare helt spesielle kjennetegn ville ha betydning for sjansen til å komme i lederstilling. I hvert av årene etter eksamen var sjansen for opprykk til lederstilling større enn det første året etter endt utdanning. Videreutdanning av minst 4 måneders varighet innen både karrierefag og mer profesjonsorienterte fag økte sjansen for opprykk til lederstilling i datamaterialet. Den hyppigst nevnte årsaken til å ha tatt videreutdanning blant både kvinner og menn var for øvrig interesse for faget, mens en langt mindre andel tok videreutdanningen fordi de ønsket bedre lønns- eller avansemuligheter.

Kvinnelige sosionomer og barnevernpedagoger i aldersgruppen 40 år og over hadde en svært lav sannsynlighet for å komme i lederstilling i forhold til de andre. Disse kan dermed sies å være de mest stabile klientarbeiderne. Dette et viktig moment med tanke på at gjennomsnittsalderen blant nyutdannede sosionomer og

barnevernspedagoger går ned, og det samtidig uttrykkes bekymring over avgang fra klientrettet arbeid til administrative stillinger.

Det kommunale barnevernet må sies å ha vært en viktig del av både sosionomenes og barnevernspedagogenes arbeidsmarked i uka 24.-30. august 1992, men for ingen av gruppene det viktigste. Arbeid i det kommunale barnevernet var mest utbredt blant barnevernspedagoger, i underkant av 1/3 arbeidet her, mens ca 1/5 av sosionomene arbeidet i barnevernet. For sosionomer var arbeid på sosialkontor viktigst, for barnevernspedagoger institusjonsomsorgen. Det kommunale barnevernet var i undersøkelsesuka en relativt lite attraktiv arbeidsplass blant mannlige barnevernspedagoger og sosionomer. Sannsynligheten for å arbeide i barnevernet økte med økende alder, dersom man var kvinne og dersom man var kvinne med omsorg for barn under 10 år og barnevernspedagog.

En høyere andel av 89-kullene enn 85-kullene har arbeidet i det kommunale barnevernet, noe som sannsynligvis må tilskrives økningen i stillinger øremerket barnevernet. Utvidelsen av barnevernet som arbeidsfelt for sosionomer og barnevernspedagoger har ført til at erfarne sosialarbeidere har blitt trukket fra andre deler av sosialt arbeid, men også at en høyere andel av de nyutdannede kandidatene tar jobb i det kommunale barnevernet. Rekrutteringen til arbeid i barnevernet synes i høy grad å være eldre kvinnelige sosionomer og barnevernspedagoger som selv har barn. Disse utgjør samtidig en gruppe av sosialarbeidere som er svært stabile i det klientrettede arbeidet.

2 Innledning

I de siste årene har barnevernet blitt viet stor oppmerksomhet og satt på den politiske dagsorden. Den store mengden ubehandlede barnevernsaker og den politiske prioriteringen av barn og ungdoms oppvektstvilkår har vært en vesentlig årsak til denne fokuseringen på barnevernet. For lite ressurser, manglende kompetanse og stor belastning på fagpersonalet er blitt pekt på som viktige forklaringer på at så mange alvorlige barnevernsaker har blitt liggende ubehandlet. For å "rydde opp" i disse uheldige forholdene er det bevilget øremerkede, ekstraordinære midler til barnevernet samtidig som det er vedtatt ny barnevernlov. Siktemålet med denne satsingen er å få til et bedre fungerende barnevern. Økt ressursinnsats i form av mer penger er et viktig bidrag til å nå en slik målsetting, men neppe tilstrekkelig. Vel så viktig er det at de som arbeider i tilknytning til barnevernet innehar nødvendig kompetanse på området og at barnevernet er organisert på en funksjonell måte. Som et ledd i det pågående arbeidet med å få til et bedre fungerende barnevern har Barne- og familiedepartementet gitt NAVFs utredningsinstitutt i oppdrag å gjennomføre en undersøkelse hvor vi kartlegger sosionomers og barnevernpedagogers yrkeskarriere, deres vurderinger av utdanningens relevans i forhold til sosialt arbeid generelt og i forhold til barnevernarbeid spesielt, organiseringen av barnevernet og behovet for etter- og videreutdanning. Grunnen til at nettopp sosionomer og barnevernpedagoger ønskes undersøkt, er at det er disse to utdanningsgruppene som har hovedansvaret for barnevernarbeidet her i landet.¹

I denne rapporten vil vi se spesielt på ulike sider ved de to utdanningsgruppenes yrkeskarriere. Vi vil ta opp hvilke faktorer som er bestemmende for de enkelte gruppers yrkeskarrierer. Med yrkeskarriere tenker vi på yrkesaktivitet, arbeidstid, typer jobber osv. Spesielt vil vi være interessert i å få kartlagt arbeid innen det kommunale barnevernet, og se på om det er forskjeller mellom barnevernpedagogenes og sosionomenes "karriere" innen barnevernet. Vurderinger av utdanningens relevans i forhold til barnevernarbeid, organiseringen av barnevernet og behovet for etter- og videreutdanning blir nærmere behandlet i rapporten "Sosionomer og barnevernpedagoger: Arbeidsoppgaver og kompetansebehov" som vil foreligge omtrent samtidig med denne rapporten.

¹ For nærmere beskrivelse av disse utdanningene se vedlegg 1.

3 Data og metode

De dataene som er benyttet i denne rapporten er i hovedsak hentet fra en undersøkelse av barnevernpedagoger og sosionomer som NAVFs utredningsinstitutt gjennomførte høsten 1992. Alle sosionomer og barnevernpedagoger utdannet i 1985 og 1989 var med i undersøkelsen, med unntak av sosionomer utdannet ved Sosialhøgskolen i Stavanger i 1985. Disse kom ikke med i undersøkelsen pga feil i Statistisk Sentralbyrås utdanningsregister. Svarprosenten var 76 prosent (for nærmere beskrivelse av utvalg se vedlegg 2). Kandidatene ble bl.a. bedt om å gjøre rede for hvor mange jobber de hadde hatt etter avsluttet utdanning og for en del kjennetegn ved disse jobbene (arbeidsstedkommune, sektor, yrke/stilling, om det var lederjobb eller ikke, arbeidstid og eventuell årsak til deltid og årsak til at man startet i de enkelte jobbene). Videre ble perioder uten yrkesaktivitet kartlagt. I denne forbindelsen ble kandidatene bedt om å oppgi både årsaker til dette (herunder arbeidsløshet) og permisjoner fra inntektsgivende arbeid. I tillegg ble yrkeserfaring og høyere utdanning tatt *før* sosionom- og barnevernpedagogutdanningen kartlagt, det samme gjaldt videreutdanning av minst 4 måneders varighet. (se for øvrig spørreskjemaet i vedlegg 8). Dataene gir derved en god basis for de problemstillinger vi ønsker å belyse. Vi vil også benytte noen data fra en undersøkelse av førskolelærere, sykepleiere, allmennlærere, DH-økonomer og ingeniører, alle utdannet i 1978, som NAVFs utredningsinstitutt gjennomførte i 1989, altså ca ti år etter avsluttet utdanning. Undersøkelsen har mye til felles med undersøkelsen av barnevernpedagoger og sosionomer, og resultater fra den vil bli trukket inn som sammenligningsgrunnlag der det er naturlig.

Våre data er først og fremst egnet for *kvantitative analyser* og vi vil benytte oss av ulike kvantitative metoder fra enkle krysstabeller til mer avanserte metoder som logistisk regresjon og survivalanalyse i denne rapporten. Vi har gjort rede for de mer avanserte metodene i egne vedlegg.

4 Gruppenes sammensetning

Ved opptak til sosionom- og barnevernpedagogutdanningen har tidligere yrkespraksis blitt tillagt stor vekt. Dette har ført til en høgskoleutdanning som peker seg ut med en høy gjennomsnittsalder blant nyuteksaminerte kandidater. For å bedre opptaksmulighetene for de yngre søkerne har imidlertid reglene over tid blitt endret. Rådet for sosialarbeiderutdanningen (RSU) vedtok blant annet i 1983 at 40 prosent av studentene ved Sosialhøgskolen i Oslo (hvor endringer var mest påkrevd) skulle være under 30 år. Nye regler for samordnet opptak ved universitet og høgskoler (1990/91) med ungdomskvoter, medvirker også til at personene som tas opp blir yngre. Endringer som har funnet sted i opptaksreglene vi bare ha hatt betydning for 1989-kullene i vår undersøkelse.

Sosialarbeiderutdanningen kan sies å ha to hovedfunksjoner. På den ene siden skal den gi kandidatene praktiske yrkesferdigheter som er nødvendig for et bredt spekter av jobber i sosialt arbeid. På den annen side skal utdanningen dekke et visst allmennutdanningsbehov hvor teorifag o.l. er på et akademisk nivå som andre høgskoleutdanninger.

Ved siden av kvalifikasjoner ervervet gjennom grunnutdanningen har livserfaring, alder og modenhet vært ansett som svært viktig for å kunne arbeid reflektert med de saker en møter i sosialt arbeid. Hauglin (1982) mener til og med at dette som kvalifikasjonskrav utover de formelle utdanningskrav, er "solid begrunnet i de faktiske arbeidsoppgaver".

I dette kapittelet skal vi rette oppmerksomheten mot hvordan sosionomene og barnevernpedagogene som er omfattet av undersøkelsen er fordelt på alder, tidligere utdanning og tidligere yrkespraksis. I tillegg til å beskrive kullene, er dette faktorer som medvirker til å forklare sosionomenes og barnevernpedagogenes tilpasning på arbeidsmarkedet og yrkesløp.

4.1 Fordeling på kjønn og alder

En av hensiktene med undersøkelsen har vært å kartlegge hvordan kandidatgrupper tilpasser seg et arbeidsmarked under endring. I de senere årene har satsingen på barnevernet vært omfattende. Dette har særlig vært av betydning for sosionomene og barnevernpedagogene, som har barnevernet som et viktig arbeidsfelt. I undersøkelsen ble sosionomer og barnevernpedagoger uteksaminert våren 1985 og våren 1989 valgt ut til å være med. Nedenfor følger en tabell som viser fordelingen mellom kvinner og menn i de to utdanningsgruppene for begge kullene.

Tabell 4.1 Sosionomer og barnevernpedagoger utdannet i 1985 og 1989 som besvarte spørreskjemaet etter kjønn. Prosent.

	Sosionomer 85	Barnevern- pedagoger 85	Sosionomer 89	Barnevern- pedagoger 89
Kvinner	80,4	69,5	84,3	79,6
Menn	19,6	30,5	15,7	20,4
Antall observ.	138	59	134	98

Svarprosenten blant kvinner og menn varierte noe mellom utdanningene, mens den var 75 prosent for mennene og 76 prosent for kvinnene samlet sett (for svarprosen-ter, se vedlegg 2).

Fordelingen av kvinner og menn blant de som besvarte spørreskjemaet var altså langt på vei den samme som blant totalt antall uteksaminerte, med en lav andel menn i begge utdanningene. Andelen menn blant barnevernpedagogene er noe høyere enn blant sosionomene. For begge utdanningene gjelder det at andelen menn er lavere i 1989 enn i 1985. Det er tidligere blitt påpekt at sosialarbeider-utdanningene er i ferd med å bli feminisert i takt med at utdanningen har mistet status (Kalve og Stjernø, 1990). Tall fra Kandidatundersøkelsen (NAVFs utredningsinstitutt) viser at andelen uteksaminerte menn i 1991-kullet var 19 prosent blant sosionomene og 18 prosent blant barnevernpedagogene, altså holder den lave andelen menn seg stabil.

Opptaksreglene ved sosialhøgskolene har endret seg over tid. Det ble tidligere lagt sterkere vekt på yrkespraksis ved opptak enn ved andre høgskoleutdanninger. Som nevnt innledningsvis er reglene blitt endret, og det fremgår av tabellen under at sosionomene og barnevernpedagogene var yngre på uteksamineringstidspunktet i 1989 enn i 1985, som kan være et resultat av dette.

Tabell 4.2 Alder på uteksamineringstidspunktet fordelt på kull, utdanning og kjønn. Prosent.

	1985-kullene				1989-kullene			
	Sosionomer		Barnevernped.		Sosionomer		Barnevernped.	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
22-24 år	6	-	-	-	22	5	8	-
25-29 år	41	-	61	56	44	57	65	60
30-34 år	17	67	29	44	15	29	15	25
35-39 år	11	19	2	-	5	10	10	10
40-44 år	10	7	5	-	10	-	1	5
45-59 år	14	7	2	-	4	-	-	-
Gjennomsnitt	33,2	29,6	29,6	29,2	29,4	29,0	28,4	29,9
Antall observ.	111	27	41	18	113	21	78	20

Særlig blant de kvinnelige sosionomene var spredningen på alder stor. Nærmere 1/4 av de kvinnelige sosionomene i 1985-kullet var 40 år og over da de ble uteksaminert. Til tross for en stor spredning på alder blant de kvinnelige sosionomene også i 1989-kullet, var gjennomsnittsalderen gått ned fra 33 til 29 år. Andelen kandidater i aldersgruppen fra 22 til 29 år økte fra 1985- til 1989-kullene, og med unntak av de mannlige barnevernpedagogene var gjennomsnittsalderen gått ned i begge utdanningsgruppene.

De store forskjellene i sosionomenes og barnevernpedagogenes alder gir grunn til å tro at dette har konsekvenser for yrkesløpene. Spredningen i alder tyder på ulik bakgrunn med hensyn til tidligere utdanning og arbeidserfaring før de startet utdanningen. Om og eventuelt hvordan dette har påvirket yrkesløpene vil samtidig si noe om hvilken arbeidsmarkedsatferd som kan forventes av generelt yngre sosionomer og barnevernpedagoger med en mer ensartet bakgrunn. I de neste avsnittene skal vi kartlegge omfanget av tidligere høyere utdanning og arbeidserfaring blant sosionomene og barnevernpedagogene i undersøkelsen.

4.2 Tidligere utdanning og arbeidserfaring

Sosionomenes og barnevernpedagogenes yrkesløp kan forventes å være påvirket av ulike faktorer. I tillegg til egenskaper knyttet til kjønn, barn o.l. antas særlig

yrkeserfaring og formell kompetanse i form av utdanning å være av betydning for aktørers tilpasning til og mobilitet på arbeidsmarkedet. Tidligere utdanning og yrkeserfaring vil derfor være viktige bakgrunnsvariable i analyser av yrkeskarriere. Vi vil senere se på omfanget av formell kompetanse tatt etter at kandidatene ble uteksaminert.

En relativt stor andel av kandidatene hadde tatt tidligere høyere utdanning. Totalt sett oppga 31 prosent av kullene å ha tatt annen høyere utdanning før de startet grunnutdanningen.

Tabellen nedenfor viser hvor stor andel av utdanningsgruppene som hadde fullført annen høyere utdanning før sosionom- og barnevernpedagogutdanningen. Som det fremgår hadde en høyere andel av sosionomene enn barnevernpedagogene i begge kullene fullført annen høyere utdanning. Med unntak av barnevernpedagogene i 1989 var dessuten andelen høyere for menn enn for kvinner. I den tidligere refererte undersøkelsen av sosionomer og barnevernpedagoger (Kalve og Stjernø, 1990) ble det nettopp vist at mennene oftere enn kvinnene har tidligere høyere utdanning. Andelen med tidligere høyere utdanning blant sosionomene var lavere i 1989- enn 1985-kullet, mens den hadde økt blant barnevernpedagogene.

Tabell 4.3 Sosionomer og barnevernpedagoger som hadde fullført annen høyere utdanning. Prosent av antall besvarte.

	Sosionomer 85	Barnevern- pedagoger 85	Sosionomer 89	Barnevern- pedagoger 89
I alt	43	20	28	25
Menn	52	22	38	20
Kvinner	41	20	26	26
Antall observ.	138	59	134	98

Som en videreføring av andelen som hadde tidligere utdanning skal vi se på den tidligere utdanningens innhold og varighet. Hadde sosionomene og barnevernpedagogene tatt utdanninger som har faglig sammenheng med grunnutdanningen og relevans for sosialt arbeid, eller tok de helt andre typer utdanning?

Vi deler først den tidligere utdanningen inn i fagområder for å se om det er forskjeller mellom menn og kvinner, deretter foretar vi en to-delning av den tidligere utdanningen. Utdanningen skal deles inn i fagrelatert og ikke fagrelatert utdanning i forhold til sosionomenes og barnevernpedagogenes grunnutdanning, og vi skal se hvor mange semestre de i gjennomsnitt har tatt av enten det ene eller andre. Dette

vil gi et mer nyansert bilde av hva sosionomene og barnevernpedagogene "hadde i ryggsekken" av formell kompetanse når de avsluttet grunnutdanningen.

Det var en noe høyere andel av mennene enn kvinnene som hadde tidligere høyere utdanning samlet sett; 35 prosent mot 30 prosent. Andelen varierte imidlertid mellom utdanningsgruppene. De mannlige sosionomene hadde mer utdanning enn de kvinnelige, blant barnevernpedagogene var det derimot ingen systematiske forskjeller mellom kvinner og menn.

Tabellen nedenfor fordeler tidligere utdanning på fagområder. Respondentene kan ha tatt avsluttende utdanninger innenfor flere fagområder, og prosentueringsgrunnlaget er antall utdanninger som sosionomene og barnevernpedagogene hadde tatt. Prosentene viser derfor til antall ganger utdanninger på de ulike fagområdene er oppgitt, ikke antall personer som har tatt utdanningen. Tabellen leses slik: Av de fagene kvinnene hadde tatt, var 16 prosent innen fagområdet undervisning, osv. Mange hadde tatt forberedende (ex.phil), og denne er skilt ut som egen kategori. Inndelingen følger ellers Statistisk sentralbyrås standard for utdanningsgruppering.

Tabell 4.4 Tidligere høyere utdanninger tatt av sosionomer og barnevernpedagoger fordelt på fagområder og kjønn. Prosent.

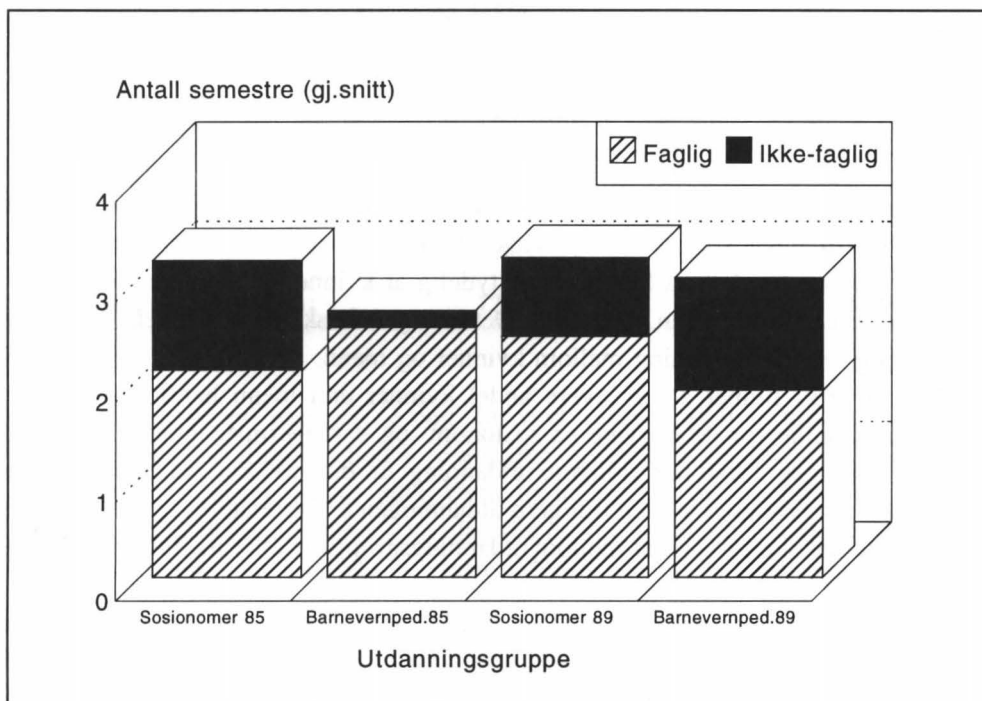
	Kvinner	Menn
Ex.phil.	25	11
Humaniora/estetikk	16	24
Undervisning	16	11
Øk.adm.fag/jus	5	2
Sosialfag/smf.vit.	32	39
Helsevern	3	4
Andre fag	3	9
Antall fullførte utdanninger i alt	155	46

De som hadde tatt høyere utdanning før de begynte grunnutdanningen hadde i stor grad gjort det innen fagområder som var relevante for sosialarbeiderutdanningen. En høy andel av fagene begge kjønn hadde tatt tidligere var innen sosiale fag eller samfunnsvitenskapelige fag, eller undervisning (pedagogikk, spesialpedagogikk, sosialpedagogikk). Det var for øvrig ingen forskjeller mellom utdanningsgrupper eller kull når det gjaldt den høye andelen av den tidligere høyere utdanningen innen samfunnsvitenskap, mens barnevernpedagogene i begge kull oftere enn sosionomene hadde tidligere høyere utdanning innen fagområdet undervisning.

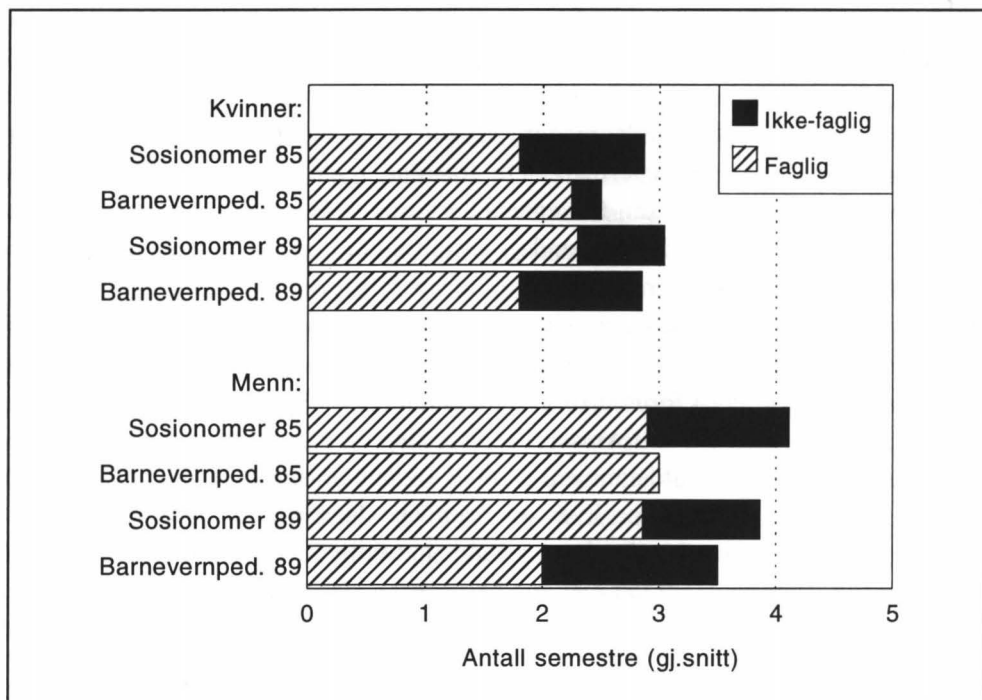
Som et siste moment vil vi trekke inn varigheten av den tidligere utdanningen. Vi skiller mellom fagrelatert og ikke fagrelatert høyere utdanning og gjennomsnittlig antall semestre tatt av disse. Som fagrelatert utdanning regnes fag som også inngår som deler av grunnutdanningen; det vil si jus, samfunnsvitenskapelige fag og sosiale fag. Som fagrelatert i videre forstand regnes fag som ikke inngår i utdanningen, men som det kan forventes at sosionomene og barnevernpedagogene i større eller mindre grad kan anvende i sosialt arbeid. Dette er f.eks. sykepleierutdanning, lærerutdanning, religionsfag (i forbindelse med diakonarbeid) o.l.

Utdanninger som betraktes som ikke fagrelaterte er av en slik art at de ikke kan forbindes med sosialarbeid. Dette er fullførte utdanninger som tyder på omvalg eller mer tilfeldig valgte fag i forhold til grunnutdanningene. Forberedende (ex.phil.) er i denne gruppen, ellers bl.a. tekniske fag, naturfag og uspesifiserte fag.

Den tidligere høyere utdanningen er målt i gjennomsnittlig antall semestre for de som hadde tatt dette. For hver av gruppene lå gjennomsnittet på rundt 3 semestre, eller halvannet år. Av de som hadde tatt tidligere høyere utdanning hadde sosionomene i gjennomsnitt tatt mer enn barnevernpedagogene (se figur 4.1 og 4.2).



Figur 4.1 Tidligere høyere utdanning etter utdanningsgruppe og relevans. Gjennomsnittlig antall semestre.



Figur 4.2 Tidligere høyere utdanning etter utdanningsgruppe, kjønn og relevans. Gjennomsnittlig antall semestre.

Utviklingen har vært ulik for de to utdanningsgruppene; den faglige delen har blitt relativt større blant sosionomene, mens den blant barnevernpedagogene er blitt relativt mindre. Fordelt på kjønn er det tydelig at kvinnes tidligere utdanning i gjennomsnitt er kortere enn mennenes. Det er ingen forskjell på andelen faglig og ikke faglig relatert utdanning mellom kvinner og menn.

Vi har altså funnet at en lavere andel kvinner enn menn har fullført annen høyere utdanning før de begynte på sosionom- og barnevernpedagogutdanningen, og når kvinnene først har tidligere utdanning er den av kortere varighet enn mennenes. En høy grad av den tidligere utdanningen er fagrelatert, og her finner vi ingen systematiske forskjeller mellom utdanningsgruppene eller mellom kvinner og menn.

Som nevnt innledningsvis har tidligere arbeidserfaring blitt vektlagt ved opptak og ansett som viktig i sosialt arbeid. Det kan være grunn til å tro at tidligere arbeidserfaring også er av betydning når vi senere skal forklare yrkesløpet. Ettersom kvinnene i gjennomsnitt er eldre enn mennene og en lavere andel har annen tidligere høyere utdanning, kan det være naturlig å forvente at kvinnene har lengre arbeidserfaring.

Vi har i undersøkelsen bedt respondentene oppgi lønnet arbeid før, ved siden av, og som avbrudd i sosionom- og barnevernpedagogutdanningen. Vi skal her se på gjennomsnittlig antall måneder arbeidet før grunnutdanningen ble påbegynt². Det ble ikke spurt om arbeidet var relevant eller ikke.

Hele 95 prosent av kandidatene hadde tidligere arbeidserfaring. Antall måneder samlet utgjorde for 1985-kullet over 5 år, og for 1989-kullet nærmere 4 år. Tabellen nedenfor viser at innen hver gruppe, med unntak av sosionomene i 1985, hadde mennene i gjennomsnitt flere måneder tidligere arbeidserfaring enn kvinnene (tabell 4.5). Dette var et uventet resultat ettersom de mannlige sosionomene og barnevernpedagogene generelt sett var yngre enn de kvinnelige, samt at en høyere andel av mennene enn kvinnene hadde tidligere høyere utdanning. Mulige forklaringer kan være at en viss andel av de kvinnelige sosionomene og barnevernpedagogene har vært hjemmeværende i perioder (ulønnet omsorgsarbeid), samt at den store spredningen på kvinnes alder og dermed bakgrunn gjør at et gjennomsnittsmål blir for generelt.

Tabell 4.5 Måneder tidligere arbeidserfaring før utdanningen startet. Gjennomsnitt.

	Sosionomer 85	Barnevern- pedagoger 85	Sosionomer 89	Barnevern- pedagoger 89
I alt	62	64	47	51
Menn	48	65	53	67
Kvinner	65	64	46	47
Antall observ.	131	123	59	96

Ved å skille mellom "gammel og ung" får vi et inntrykk av hvor ulikt omfanget av tidligere arbeidserfaring er blant sosionomene og barnevernpedagogene. Vi foretok en inndeling i to grupper etter alder, kjønn og utdanningsgruppe. I den ene gruppen plasserte vi 2/3 av kandidatene, som utgjorde de yngste, og i den andre gruppen den siste tredjedelen, som utgjorde de eldste. Med denne inndelingen finner vi at det særlig blant de kvinnelige sosionomene er stor forskjell mellom omfang av tidligere arbeidserfaring mellom de eldste og yngste. I 1985-kullet hadde den yngste gruppen i gjennomsnitt 36 måneder tidligere arbeidserfaring, mens de eldste hadde 127

² Vi tar ikke hensyn til arbeidstid her. Fordi spørsmålet var tildels mangelfullt utfyllt har vi bare sett på arbeid før utdanningen, da arbeidstiden her hovedsaklig var 100 prosent av heltid. Det vil likevel være muligheter for at anslagene er for høye, og at det er skjevhet mellom gruppene.

måneder. Forskjellen blant de kvinnelige sosionomene var stor også i 1989-kullet, henholdsvis 20 og 107 måneder. Det var også forskjeller mellom de yngste og eldste blant de andre sosionomene og barnevernpedagogene, men ikke så markante. Dette har sammenheng med at det var en størst spredning i alder blant de kvinnelige sosionomene. Det er innlysende at jo eldre man er, jo mer har man rukket å gjøre, derfor er det å forvente at det er forskjeller mellom de yngste og eldste. At de kvinnelige sosionomene peker seg ut som en gruppe med stor spredning i alder og stor forskjell i tidligere arbeidserfaring er imidlertid et resultat som er viktig å huske når vi senere skal analysere yrkesløpene.

Ved søking til sosialarbeiderutdanningene har de yngre søkeres mulighet til å nå opp i konkurransen med søkere med lang yrkeserfaring har bl.a. vært via poeng for annen høyere utdanning. Grovt sett kan man si det har vært to "karriereveier" til sosionom- og barnevernpedagogutdanningene; en utdanningsvei og en praksisvei. Inndelingen vi har brukt over kan være et utgangspunkt for å undersøke en hypotese om at de eldste i tillegg til å ha lengre arbeidserfaring, i mindre grad enn de yngste hadde fullført annen høyere utdanning tidligere. Målt i prosentandeler som oppga å ha tidligere høyere utdanning, støtter vårt materiale en slik hypotese. Holder vi oss til de kvinnelige sosionomene, hadde nærmere 50 prosent av de yngste i 1985-kullet tidligere høyere utdanning, mot 24 prosent av de eldste. I 1989-kullet finner vi det samme, prosentandelene var henholdsvis 32 og 13 prosent.

Vi kan altså konstatere at det til dels er en negativ sammenheng mellom tidligere arbeidserfaring og tidligere høyere utdanning; det vil si det er en tendens til at tidligere høyere utdanning går sammen med kort arbeidserfaring, og omvendt. Sammen med resultatene om innholdet i den tidligere utdanningen kan vi oppsummere med å slå fast at det er store variasjoner i omfang av tidligere yrkeserfaring. Kvinneres tidligere arbeidserfaring var ikke mer omfattende enn mennenes i gjennomsnitt. Forskjellene henger i større grad sammen med alder, dette gjelder særlig kvinnelige sosionomer. En høyere andel av de mannlige sosionomene og barnevernpedagogene enn de kvinnelige hadde tidligere høyere utdanning, og av de som hadde tatt tidligere utdanning var også gjennomsnittlig varighet lengre blant mennene. Innholdsmessig var det imidlertid ingen forskjeller mellom menn og kvinner.

5 Arbeidsmarkedsinnsats og videreutdanning

I dette kapitlet skal vi se på kandidatenes yrkesdeltaking og videreutdanning i tiden etter endt grunnutdanning. Vi vil studere hvilke faktorer som har betydning for gruppenes arbeidsmarkedsinnsats (dvs yrkesaktivitet og arbeidstid) og eventuelle forskjeller i denne. Videre vil vi se i hvilket omfang kandidatene har brukt tiden etter endt grunnutdanning til å styrke sin kompetanse gjennom videreutdanning.

Det finnes en svært omfattende litteratur som omhandler ulike sider ved individers yrkesdeltaking. Det faller utenfor rammen for denne rapporten å gi en bred oversikt over denne. Vi vil nøye oss med å gi en kort beskrivelse av den litteraturen som vi mener er mest aktuell for de problemstillingene vi tar opp i denne rapporten.

Som vi viste i foregående kapittel er både sosionom- og barnevernpedagogyrket typiske kvinneyrker. Kvinneandelen i gruppene varierte mellom 72 og 83 prosent. Gruppenes atferd på arbeidsmarkedet må derfor i stor grad sees i sammenheng med kvinners generelle atferd på arbeidsmarkedet. Et vanlig utgangspunkt for generelle analyser av kvinners arbeidsmarkedsinnsats er å anta at denne varierer med hvilken livsfase de befinner seg i. I perioder med store omsorgsoppgaver antas det at kvinnene helt eller delvis trekker seg ut av arbeidsmarkedet. I hvilken grad kvinner virkelig velger å prioritere omsorgsansvar foran arbeidsmarkedsinnsats varierer mellom ulike grupper av kvinner bl.a. etter hvilken utdanning kvinnen har valgt. Polachek (1976) og Becker (1981) argumenterer for at utdannings- og yrkesvalg er resultat av langtidsplanlegging, hvor beregning av livsinntekt står sentralt. Forutsettes det at både inntekt og familieliv gir "nytte", vil kvinner som prioriterer arbeid og karriere og derved inntekt velge høyere utdanning, mens kvinner som gir høyest prioritet til familie og barn velger yrker hvor utdanningskravene er mindre. Derved kan ulik arbeidsmarkedsatferd blant kvinner i forskjellige yrker tilbakeføres til at det foregår en seleksjon til yrkene. Polachek (1976,1978) argumenterer for at forskjellige yrker er kvinne dominerte fordi de lettere lar seg kombinere med familieforpliktelser. Yrker dominert av kvinner har ofte mer fleksible arbeidstidsordninger, og det er liten økonomisk straff forbundet med å trekke seg helt eller delvis ut av arbeidsmarkedet. Karrieremulighetene er ofte begrenset; det er relativt liten forskjell mellom begynner- og topplønninger. Hvis dette er riktig, vil vi forvente at individer som går inn i kvinne dominerte utdanninger og yrker har mindre karriereambisjoner enn de som går inn i mannsdominerte yrker. Aneshensel og Rosen(1980) har vist at kvinner som velger utradisjonelle yrker planlegger å ta høyere utdanning og begrense familieforpliktelsene. Unge kvinner som planlegger

å være hjemme i en lengre periode er mer tilbøyelige til å gå inn i tradisjonelle kvinnedominerte utdanninger og yrker.

Både sosionom- og barnevernpedagogyrkene har flere av de kjennetegnene som er karakteristiske for kvinneyrker, men kvinnene har tross alt investert en del i sin "human capital" ved å gjennomføre en 3-årig høyere utdanning. Dette trekker i retning av at omfanget av hel tilbaketrekning fra arbeidsmarkedet ikke er særlig stort. På den andre siden framstilles sosialarbeideryrket som et yrke som medfører store menneskelige belastninger som kan føre til utbrenthet og behov for tilbaketrekning fra arbeidsmarkedet i perioder. Kombinasjonen av omsorg for små barn og sosialarbeiderjobb hevdes å være spesielt belastende. Vi kan derfor ikke utelukke at sosionomene og barnevernpedagogene i større grad enn andre grupper av personer med 3-årig utdanning vil trekke seg tilbake fra arbeidsmarkedet i perioder med små barn. I en undersøkelse av en del høgskoleutdannede (førskelelærere, allmennlærere, sykepleiere, ingeniører og DH-økonomer) utdannet i 1978 som NAVFs utredningsinstitutt har gjennomført, fant vi at gruppene hadde vært *uten* inntektsgivende arbeid av ulike grunner til sammen ett av de første ti årene etter endt utdanning. Når vi tar i betraktning at de første ti årene etter endt utdanning representerer den mest omsorgsintensive perioden i deres liv, så må vi kunne si at omfanget av perioder med hel tilbaketrekning fra arbeidsmarkedet er svært begrenset. I de typiske kvinneyrkene (dvs blant førskelelærere, allmennlærere og sykepleiere) var den delvise tilbaketrekingen fra arbeidsmarkedet (dvs permisjoner og deltidsarbeid) av større omfang enn den fullstendige tilbaketrekingen (dvs. omfanget av perioder uten yrkesaktivitet). Vi antar at vi vil finne en del av de tilsvarende strukturer for sosionomer og barnevernpedagoger.

5.1 Arbeidsmarkedsinnsats i uka 24.-30. august 1992

Tabell 5.1 viser at yrkesaktiviteten³ var svært høy i undersøkelsesuka 24.-30. august 1992 både blant sosionomene og barnevernpedagogene. Den varierte mellom 94 og 99 prosent for de ulike gruppene. Dette er en høyere yrkesaktivitet enn blant sykepleierne, førskelelærerne og allmennlærerne i 1989, drøyt ti år etter at de fullførte sin utdanning. For disse gruppene varierte yrkesaktiviteten mellom 90 og 94 prosent. Blant barnevernpedagogene og sosionomene var det bare 14 av i alt 429 personer, eller 3,3 prosent, som var ikke-yrkesaktive. Omsorgsarbeid og skolegang var de to viktigste enkeltårsakene til at de ikke var yrkesaktive på det tidspunkt undersøkelsen ble gjennomført (henholdsvis 6 og 4 personer). Videre viser tabell

³ Som yrkesaktiv regnes alle som i uka 24.-30. august 1992 utførte inntektsgivende arbeid av minst 1 times varighet i undersøkelsesuka, eller som hadde et slikt arbeid som de var midlertidig borte fra i undersøkelsesuka.

5.1 at mellom 8,5 og 17,3 prosent av alle kandidatene hadde et inntektsgivende arbeid som de var midlertidig fraværende fra i undersøkelsesuka. Årsaken til at de ikke utførte inntektsgivende arbeid i undersøkelsesuka var ferie, sykdom, svangerskapspermisjon osv. Omfanget av det midlertidige fraværet i undersøkelsesuka var høyere enn det var for sykepleiere, førskolelærere og allmennlærere 10 år etter eksamen (som varierte mellom 5 og 7 prosent).

Tabell 5.1 Yrkesaktivitet, midlertidig fravær, arbeidstid i prosent av heltid og utført arbeid i prosent av mulig arbeid i uka 24.-30. august 1992.

	Sosionomer 85	Barnevern- pedagoger 85	Sosionomer 89	Barnevern pedagoger 89
I alt				
Yrkesaktivitet (% av alle)	96,4	98,3	98,5	93,9
Midlertidig fraværende (% av alle)	11,6	8,5	11,2	17,3
Arbeidstid i % av heltid	97,5	93,9	99,6	98,2
Utført arbeid i % av mulig arbeid	82,7	84,2	87,0	75,1
Menn				
Yrkesaktivitet	96,3	100,0	100,0	95,0
Midlertidig fraværende	3,7	-	14,3	10,0
Arbeidstid i % av heltid	102,7	101,7	99,0	100,0
Utført arbeid i % av mulig arbeid	95,1	101,7	84,8	85,0
Kvinner				
Yrkesaktivitet	96,4	97,6	98,2	93,6
Midlertidig fraværende	13,5	12,2	10,6	19,2
Arbeidstid i % av heltid	96,2	90,3	99,7	97,7
Utført arbeid i % av mulig arbeid	79,7	77,1	87,3	72,7
Antall observasjoner	138	59	134	98

En del av forskjellen i midlertidig fravær skyldes sannsynligvis at undersøkelsesuka for barnevernpedagogene og sosionomene var lagt til slutten av august, et tidspunkt hvor en del fremdeles hadde sommerferie, mens undersøkelsesuka i tiårsundersøkelsen var lagt til begynnelsen av februar, et tidspunkt der få tradisjonelt tar ferie. Aldersforskjellen mellom kandidatene i de to undersøkelsene og endringer i permisjonsregler i forbindelse med nedkomst kan ha ført til et større omfang av omsorgspermisjoner i vår undersøkelse enn i undersøkelsen av de andre høgskolekandidatene. Utvidelsen av den lønnede svangerskapspermisjonen som har skjedd de siste årene, kan ha ført til en overgang fra hel tilbaketrekning fra arbeidsmarkedet (dvs. ikke-yrkesaktivitet) til tilbaketrekning i form av permisjon i forbindelse med svangerskap/fødsel.

Tabell 5.1 viser også at den gjennomsnittlige arbeidstiden for de yrkesaktive var meget høy, den varierte mellom 94 og 100 prosent av full stilling. For de tre kvinnedominerte utdanningene som ble undersøkt i 1989 varierte arbeidstiden mellom 65 og 84 prosent av full stilling. Dette viser at deltidsarbeid er mindre utbredt blant våre grupper enn blant sykepleiere, førskolelærere og allmennlærere.

Tabell 5.2 nedenfor viser utbredelsen av deltid⁴ blant sosionomer og barnevernpedagoger.

Tabell 5.2 Andel av de ulike utdanningsgruppene som arbeidet deltid.

	Sosionomer 85	Barnevern- pedagoger 85	Sosionomer 89	Barnevern- pedagoger 89
I alt	12,9	22,4	8,6	10,9
Menn	3,8	-	5,0	-
Kvinner	15,1	32,5	9,3	13,7
Antall observ.	132	58	128	92

Undersøkelsen viser at utbredelsen av deltidsarbeid blant sosionomer og barnevernpedagoger er relativt begrenset, særlig når vi sammenligner med resultatene for sykepleiere fra 10-årsundersøkelsen. Både blant sosionomene og barnevernpedagogene synes deltidsarbeid å være noe mer utbredt blant 85-kullene enn blant 89-kullene. Dette kan være uttrykk for at utbredelsen av deltid øker med antall år etter endt utdanning. Økt omsorgsansvar for 85-kullene er trolig en vesentlig faktor bak økningen i deltid. Over 3/4 av de som arbeidet 80 prosent stilling eller mindre

⁴ Deltid er her definert som redusert arbeidstid, dvs alt under 100 % stilling

i uka 24.-30.august oppga vanskeligheter med å kombinere heltidsarbeid med omsorg for barn som viktigste årsak til at de hadde redusert arbeidstid.

Likeledes synes det å være en tendens til at barnevernpedagogene i større grad enn sosionomene arbeidet deltid. To forhold kan bidra til å forklare disse forskjellene. For det første er en høyere andel av barnevernpedagogene enn sosionomene i den alderen hvor det er vanlig å ha omsorgsansvar for små barn. For det andre har en god del barnevernpedagoger, spesielt de som arbeidet i barneverninstitusjonene, skiftarbeid. Heltids skiftarbeid kan være vanskelig å kombinere med omsorgsoppgaver, og deltidarbeid kan være en god måte å løse konflikten mellom arbeids- og familieliv på. Å kombinere deltidarbeid og skiftarbeid var for øvrig en tilpasning som var meget utbredt blant de sykepleierne vi undersøkte ti år etter eksamen. En analyse av hvilke faktorer som påvirket kvinners tilbøyelighet til å arbeide deltid (se vedlegg 3 tabell 1), viste at både det å ha omsorgsansvar for små barn og å ha ektefelle i inntektsgivende arbeid økte sannsynligheten for å arbeide deltid. Etter å ha korrigert for disse faktorene fant vi en svak tendens til at sannsynligheten for å arbeide deltid var høyere blant barnevernpedagogene enn sosionomene. Disse forskjellene var imidlertid ikke signifikante.

Til sammenlikning kan vi nevne at i undersøkelsen av høgskolekandidatene utdannet i 1978 arbeidet totalt sett mellom 22 og 28 prosent av sykepleierne, førskolelærerne og allmennlærerne deltid tre år etter eksamen, og sju år etter eksamen arbeidet mellom 27 og 44 prosent deltid.

Vi ser altså at omfanget av deltid var lavere blant sosionomene og barnevernpedagogene enn blant de andre kvinneedominerte høgskolegruppene. Det er flere mulige forklaringer på disse forskjellene. En del av forskjellene kan trolig forklares ved at de tre høgskolegruppene som ble utdannet i 1978 hadde en lavere gjennomsnittsalder enn både barnevernpedagogene og sosionomene utdannet i 1985 og 1989, slik at en høyere andel av 78-kullene var i den småbarnintensive fasen. En annen forklaring kan være at yngre kvinnegenerasjoner har en sterkere tilknytning til arbeidsmarkedet enn de noe eldre. En tredje forklaring er at det eksisterer atferdsmessige forskjeller mellom sosionomer og barnevernpedagoger på den ene siden og sykepleiere, førskolelærere og allmennlærere på den andre siden. Det faller utenfor rammen for denne rapporten å gå nærmere inn på hvor stor betydning de enkelte forklaringene har. Men uansett gir disse resultatene grunn til ettertanke. De viser at man må nyansere noe det som tidligere har vært hevdet vedrørende høgskoleutdannede kvinners atferd.

Det er ellers interessant å merke seg at selv om nesten 1/3 av de kvinnelige barnevernpedagogene utdannet i 1985 hadde redusert arbeidstid (dvs. arbeidet deltid), hadde de kvinnelige barnevernpedagogene som gruppe en gjennomsnittlig arbeidstid på 90 prosent. Dette betyr at de som arbeidet deltid arbeidet "lang deltid".

Ingen av de som arbeidet deltid i uka 24.-30. august 1992 hadde mindre enn 50 prosent stilling.

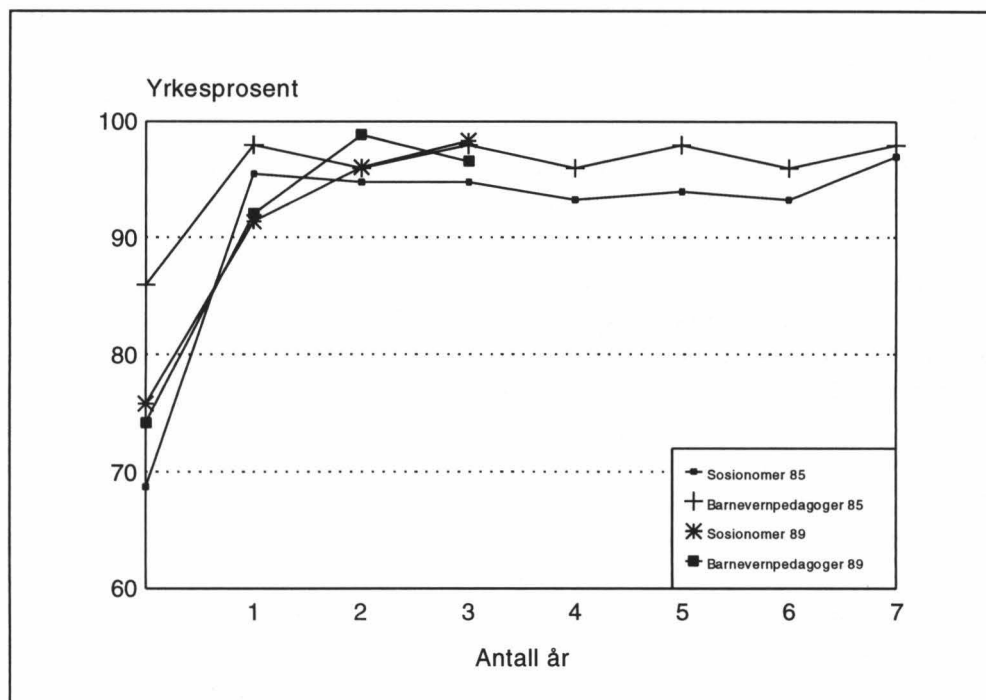
Ser vi på de enkelte gruppenes yrkesaktivitet, midlertidige fravær og gjennomsnittlige arbeidstid under ett finner vi at mellom 75 og 87 prosent av de enkelte gruppenes "potensiale"⁵ ble utnyttet i undersøkelsesuka (se tabell 5.1). Det var ingen systematiske forskjeller mellom gruppene. Det midlertidige fraværet var den viktigste enkeltårsak til at ikke en større andel av "potensialet" ble utnyttet. Til sammenligning kan det nevnes at sykepleierne, førskolelærerne og allmennlærerne utnyttet mellom 65 og 84 prosent av sitt "potensiale" ti år etter eksamen, og midlertidig fravær var den enkeltfaktoren som hadde minst betydning for at ikke en større del av potensialet ble utnyttet.

5.2 Arbeidsmarkedsinnsats i perioden etter endt utdanning fram til august 1992

I forrige avsnitt så vi at sosionomene og barnevernpedagogene hadde en høy yrkesaktivitet og en relativt lang gjennomsnittlig arbeidstid i undersøkelsesuka 24.-30. august. I dette avsnittet vil vi ta for oss arbeidsmarkedstilknytningen i hele perioden etter endt utdanning. Med arbeidsmarkedstilknytning tenker vi da både på yrkesaktivitet og arbeidstid. Vi vil kartlegge om arbeidsmarkedsinnsatsen varierer over tid, og om det er forskjeller mellom de ulike utdanningsgruppene og kullene. En viktig problemstilling vil være å forklare eventuelle forskjeller i arbeidsmarkedsinnsats mellom ulike utdanningsgrupper. Videre er vi interessert i å få kartlagt om en eventuell tilbaketrekning fra arbeidsmarkedet skjer via ikke-yrkesaktivitet (fullstendig tilbaketrekning) eller via permisjoner og/eller deltid (delvis tilbaketrekning). Vi starter med å se på yrkesaktiviteten i perioden.

Figur 5.1 viser yrkesaktiviteten i august hvert år for de som har oppgitt fullstendig yrkeshistorie. Vi ser at i august samme året utdanningen ble avsluttet, varierte yrkesaktiviteten mellom 68 og 86 prosent. I august året etter var yrkesaktiviteten økt til et betraktelig høyere nivå, og yrkesaktiviteten holdt seg, for 1985-kullene, stabilt på dette høye nivået de etterfølgende årene. For 1989-kullene, som hadde noe lavere yrkesaktivitet ett år etter eksamen enn 1985-kullene, fortsatte yrkesaktiviteten å øke noe fra 1. til 2. år etter eksamen. Figuren viser ellers at for 1989-kullene av sosionomer og barnevernpedagoger var det ikke noen vesentlige forskjeller i yrkesdeltakingen mellom de to gruppene. Når det gjelder 1985-kullene er det en svak tendens til noe høyere yrkesaktivitet blant barnevernpedagogene enn blant sosionomene.

⁵ Med "potensiale" mener vi den situasjonen vi ville hatt dersom alle i de enkelte gruppene hadde utført inntektsgivende arbeid på heltid i undersøkelsesuka.



Figur 5.1 Andel yrkesaktive etter antall år etter avsluttet eksamen.

Tabell 5.3 nedenfor viser hvilke årsaker kandidatene har oppgitt for å være ikke-yrkesaktive.

Tabell 5.3 Perioder uten yrkesaktivitet etter årsak. Antall måneder.

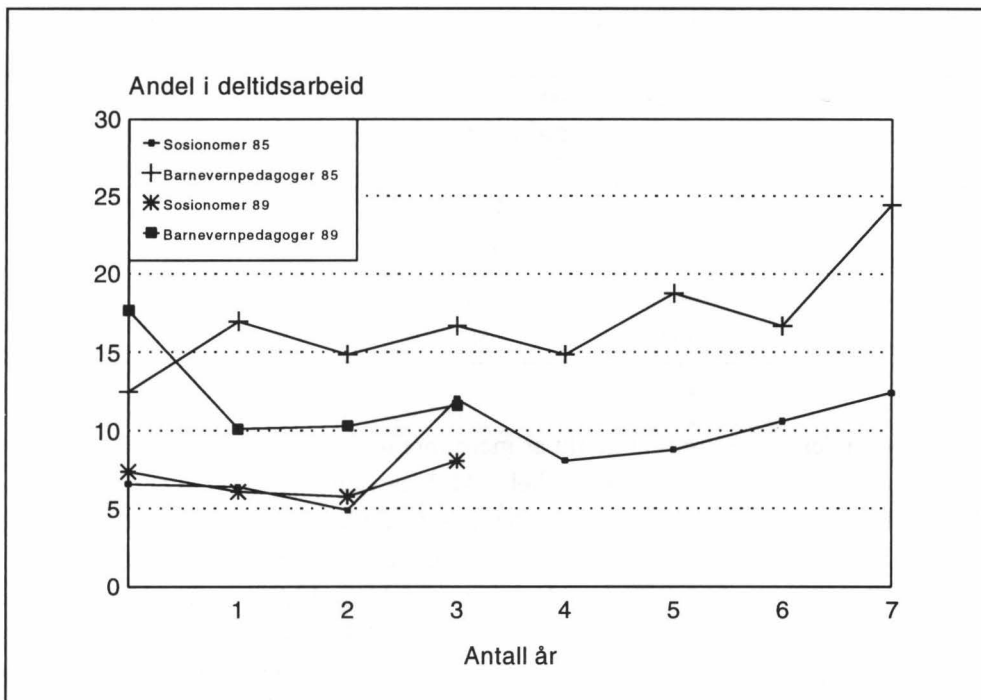
	Sosionomer 85	Barnevern- pedagoger 85	Sosionomer 89	Barnevern- pedagoger 89
I alt	4,1	3,0	2,7	2,2
Skolegang/studier	1,2	0,2	1,3	0,1
Omsorgsansvar for barn	1,3	1,5	0,5	0,8
Egen sykdom	1,1	0,0	0,0	0,0
Sykdom i familien	0,0	0,0	0,0	0,0
Arbeidsledighet	0,1	0,1	0,1	0,2
Annet	0,2	1,1	0,5	1,0
Uoppgitt	0,2	0,2	0,3	0,2
Antall observ.	134	50	128	89

Tabellen over årsaker til ikke-yrkesaktivitet er framkommet ved å summere opp alle de periodene med ikke-yrkesaktivitet som intervjuobjektet har oppgitt. Ikke-yrkesaktivitet helt ned til en måneds varighet er registrert. Vi ser som forventet at omfanget av ikke-yrkesaktivitet er svært begrenset. For alle gruppene med unntak av sosionomene utdannet i 1989 var omsorgsansvar for små barn den viktigste årsaken til ikke-yrkesaktivitet. Blant sosionomene utdannet i 1989 var skolegang/studier den viktigste årsaken. Også blant sosionomene utdannet i 1985 var skolegang/studier en viktig årsak til ikke-yrkesaktivitet i perioden. Det er interessant å merke seg at ikke-yrkesaktivitet pga skolegang/studier var nesten ikke eksisterende for barnevernpedagogene. Dette resultatet er noe overraskende siden videreutdanningstilbøyeligheten blant sosionomene og barnevernpedagogene ikke avviker radikalt. En mulig forklaring på dette kan være at sosionomene i større grad enn barnevernpedagogene tar videreutdanning som krever heltidsstudier. Dette vil vi komme nærmere tilbake til seinere.

Blant sykepleiere, førskolelærere og allmennlærere utdannet i 1978 var omsorg for barn en vesentlig årsak til ikke-yrkesaktivitet de ti første årene etter endt utdanning. Blant sykepleiere og førskolelærere var dette den viktigste og blant allmennlærerne den nest viktigste årsaken. Videre skolegang/studier var den viktigste årsaken til ikke-yrkesaktivitet blant allmennlærerne.

Figur 5.1 og tabell 5.3 viser altså at omfanget av den "fulle tilbaketrekingen" fra arbeidsmarkedet for alle utdannings-gruppene har vært av relativt begrenset omfang i perioden. Hvor omfattende er så den "delvise tilbaketrekingen" fra arbeidsmarkedet gjennom deltidsarbeid og/eller permisjoner?

Figur 5.2 viser utviklingen i deltidsarbeid for de enkelte gruppene. Barnevern-pedagogene utdannet både i 1985 og 1989 hadde en noe høyere andel i deltidsarbeid enn sosionomene. Den høyeste andelen deltidsarbeid ble observert blant barnevernpedagogene 7 år etter fullført eksamen. Da arbeidet 24,5 prosent av de sysselsatte deltid. Dette var dobbelt så mange som blant sosionomene utdannet på samme tid. Blant de kvinnelige barnevernpedagogene arbeidet 36,4 prosent deltid 7 år etter fullført eksamen, mens bare 14,4 prosent av de kvinnelige sosionomene gjorde det. Vi har sammenlignet disse resultatene med resultatene for sykepleiere, førskolelærere og allmennlærere utdannet i 1978. I 1985, som var 7 år etter at de fullførte sin utdanning, arbeidet en like høy andel av de kvinnelige førskolelærerne som av de kvinnelige barnevernpedagogene, deltid. Blant de kvinnelige allmennlærerne og sykepleierne var imidlertid deltidsandelen høyere, mellom 41 og 52 prosent. Dermed kan det se ut til at barnevernpedagogene har et arbeidstidsmønster som ligner noe mer på andre tradisjonelle kvinneyrker enn det sosionomene har. Det er ellers interessant å merke seg at det synes å være en tendens til en noe lavere andel deltidsarbeid blant det yngste kullet av barnevernpedagoger, dvs de som ble uteksaminert i 1989, sammenlignet med de som ble uteksaminert i 1985.



Figur 5.2 Andel i deltidsarbeid etter antall år etter eksamen.

De observerte forskjellene mellom barnevernspedagoger og sosionomer i andelen som arbeider deltid i de enkelte år, kan forklares på følgende måter: Enten ved at deltidarbeid er en vanligere arbeidsmarkedstilpasning generelt sett blant barnevernspedagogene, eller ved at barnevernspedagogene som først har begynt å arbeide deltid blir værende lenger i deltidarbeid. Det kan også være snakk om en kombinasjon av de to forholdene.

Tabell 5.4 nedenfor viser andelen av de ulike utdanningsgruppene som en eller annen gang i løpet av sin yrkeskarriere har arbeidet deltid, og gir altså et inntrykk av hvor vanlig deltidarbeid er i de ulike gruppene.

Tabell 5.4 Andel av de enkelte utdanningsgruppene som en eller annen gang har arbeidet deltid (hatt redusert arbeidstid).

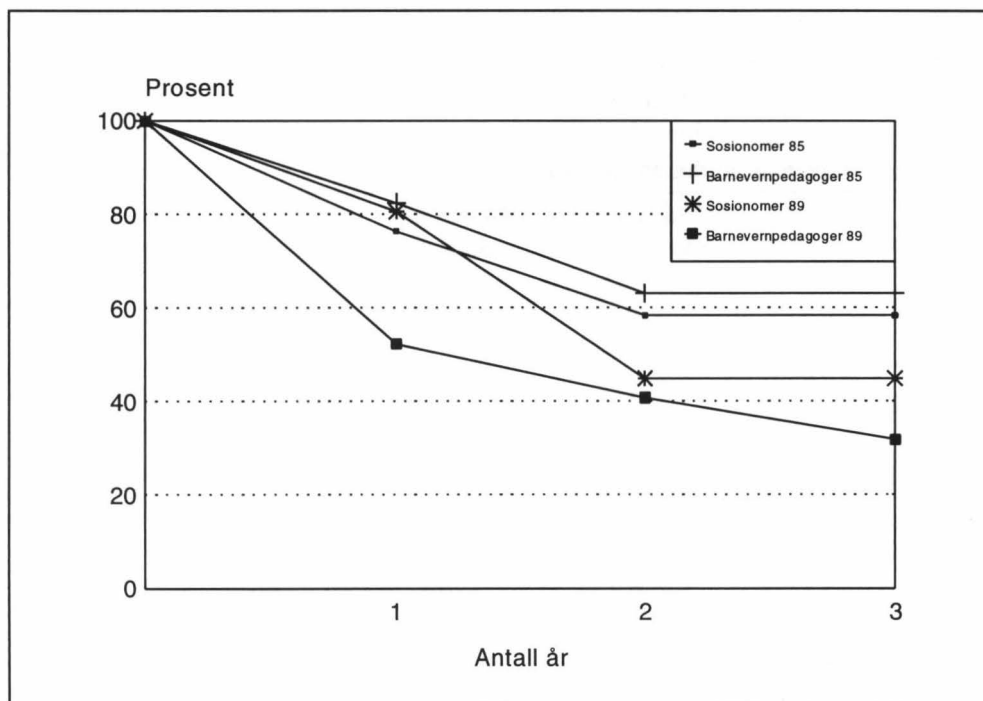
	Sosionomer 85	Barnevern- pedagoger 85	Sosionomer 89	Barnevern pedagoger 89
I alt	22,4	30,0	13,3	24,7
Menn	12,0	6,2	15,0	20,0
Kvinner	24,8	41,2	13,0	26,1
Antall obs	134	50	128	89

Tabellen understreker klart at deltid er mer utbredt blant barnevernpedagogene enn blant sosionomene. F.eks. hadde hele 41,2 prosent av de kvinnelige barnevernpedagogene utdannet i 1985 arbeidet deltid en eller annen gang i perioden etter endt utdanning, mot 24,8 prosent av de kvinnelige sosionomene utdannet samtidig. For 1989-kullene var de tilsvarende tallene 26,1 og 13,0 prosent. Ellers er det interessant å merke seg at blant mennene fra 1989-kullene av sosionomer og barnevernpedagoger hadde en høyere andel en eller annen gang arbeidet deltid enn mennene fra 1985-kullene. Dette er et interessant funn, ikke minst fordi 1989-kullene bare hadde 3 år med mulig yrkesaktivitet, mens 1985-kullene hadde 7 år.

En analyse av hvilke faktorer som påvirker kvinners sannsynlighet for å ha arbeidet deltid i perioden etter endt utdanning viser ikke uventet at omsorgsansvar for små barn (her definert som omsorg for barn under 10 år) er en vesentlig drivkraft bak deltidsarbeid blant kvinner. Ser vi separat på 1985-kullene, hadde de kvinnelige barnevernpedagogene omtrent dobbelt så stor sjanse som sosionomene for å ha arbeidet deltid i perioden etter endt utdanning, selv etter at det er korrigert for omsorgsansvar for små barn (se vedlegg 3 tabell 2). Et tilsvarende resultat gjelder også for kvinner utdannet i 1989. Derved synes det å være grunnlag for å fastslå at det er visse atferdsmessige forskjeller mellom ellers like sosionomer og barnevernpedagoger når det gjelder tilbøyeligheten til å arbeide deltid. En mulig forklaring på disse forskjellene kan, som vi har vært inne på tidligere, være større utbredelse av skiftarbeid blant barnevernpedagoger enn sosionomer. Datamaterialet gir dessverre ikke opplysninger om arbeidstidsordninger, slik at det ikke har vært mulig å trekke denne variabelen med i analysen.

Vi har nå konstatert at det er forskjeller i *utbredelsen* av deltid mellom barnevernpedagoger og sosionomer. Er det også tendenser til at barnevernpedagogene blir værende lenger i deltidsarbeid enn sosionomene? For å svare på dette har vi undersøkt varigheten av deltidsarbeid i de tre første årene etter endt utdanning for de to kullene. Vi velger å begrense oss til de tre første årene av 1985-kullets yrkeskarriere for å ha sammenlignbare mål for de to kullene. Helt konkret har vi

sett på sannsynligheten for å bli værende i deltidsarbeid etter ett, to og tre år (survivalanalyse), og vi har studert varigheten av den første deltidsperioden i løpet av de tre første årene etter endt utdanning. Denne første deltidsperioden kan omfatte flere påfølgende jobber. Figuren nedenfor viser resultatet av denne analysen.



Figur 5.3 Sannsynligheten for å bli værende i deltidsarbeid

Vi ser at i løpet av de første par årene etter at man begynte i deltidsarbeid går sannsynligheten for å fortsette i slikt arbeid betydelig ned. Etter 2 år synes nedgangen for en stor del å ha stoppet opp, og deltidsarbeid synes å bli en relativt permanent tilpasning. Figuren tyder på at sannsynligheten for å bli værende i deltidsarbeid var noe høyere for 1985-kullene enn 1989-kullene, men disse forskjellene var ikke store nok til å være statistisk holdbare. Vi ser at blant sosionomene og barnevernpedagogene utdannet i 1985 var sannsynligheten for å bli værende i deltidsarbeid 3 år etter at han/hun begynte i deltidsarbeid rundt 60 prosent. For 1989-kullene var disse tallene henholdsvis 45 og 32 prosent. Disse tallene kan indikere at det er en nedadgående trend i varigheten av deltidsarbeid blant yngre generasjoner av sosionomer og barnevernpedagoger, og at yngre kvinnegenerasjoner har en sterkere tilknytning til arbeidsmarkedet enn de litt eldre.

Når det gjelder forskjellen mellom barnevernpedagoger og sosionomer i andelene som arbeidet deltid i de enkelte årene synes altså hovedårsaken å være at

deltidsarbeid totalt sett er mer utbredt blant barnevernpedagoger enn blant sosionomer. Analysene tyder på at det ikke er vesentlige forskjeller mellom barnevernpedagoger og sosionomer i hvor lenge de blir værende i deltidsarbeid når de først har begynt i slikt arbeid.

Den "delvise tilbaketrekingen" fra arbeidsmarkedet i perioden kan også være forårsaket av permisjoner. Tabell 5.5 nedenfor viser omfang av og årsaker til permisjoner⁶ fra inntektsgivende arbeid i perioden etter endt utdanning. Sykefravær er ikke inkludert i disse tallene.

Tabell 5.5 Gjennomsnittlig antall måneder med permisjon etter årsak.

	Sosionomer 85	Barnevern- pedagoger 85	Sosionomer 89	Barnevern- pedagoger 89
I alt	3,8	5,5	2,1	2,2
Lønnet omsorgs- permisjon	2,2	3,3	1,7	1,9
Ulønnet omsorgs- permisjon	0,6	1,7	0,1	0,1
Studiepermisjon med/uten lønn	0,5	0,3	0,2	0,1
Annen permisjon	0,3	0,1	0,1	0,0
Antall observ.	134	50	128	89

Tabellen viser at omfanget av permisjoner var av omtrent samme størrelsesorden som ikke-yrkesaktiviteten. Den "delvise tilbaketreking" fra arbeidsmarkedet via permisjoner var altså omtrent av samme omfang som den "fulle tilbaketreking" via ikke-yrkesaktivitet. Barnevernpedagogene utdannet i 1985 hadde gjennomsnittlig flere måneder med permisjon enn sosionomene utdannet på samme tidspunkt. For 1989-kullene var det ingen vesentlige forskjeller mellom de to utdanningsgruppene. Tabellen viser, ikke overraskende, at for alle gruppene var lønnet og ulønnet omsorgspermisjoner de viktigste årsakene til permisjoner i perioden etter avsluttet utdanning, og forklarer mellom 74 og 91 prosent av alle permisjonene.

Til sammenligning kan nevnes at omfanget av den delvise tilbaketrekingen via permisjoner var noe større blant allmennlærere, sykepleiere og førskolelærere som ble utdannet i 1978 enn blant våre sosionomer og barnevernpedagoger. I løpet av

⁶ Vi har bare registrert permisjoner av minst 2 måneders varighet. Sykepermisjoner er ikke registrert.

de ti første årene etter endt utdanning hadde mellom 9 og 12 måneder "gått tapt" i form av permisjoner for disse gruppene. Dette tilsvarer mellom 6,7 og 9,3 prosent av den totale tiden i tiårsperioden. For våre sosionomer og barnevernpedagoger var tilsvarende tall mellom 4,4 og 6,3 prosent for tidsperioden etter endt utdanning.

Resultatene hittil tyder altså på at det ikke var dramatiske forskjeller mellom barnevernpedagoger og sosionomer når det gjelder yrkesaktivitet og permisjoner i perioden. Når det gjelder arbeidstid var deltidsandelen blant barnevernpedagogene litt høyere enn blant sosionomene både for 1985 og 1989-kullene. I tabell 5.6 nedenfor har vi beregnet hvor mange måneder de enkelte gruppene har vært yrkesaktive og hvor mange månedsverk de har utført⁷ i perioden etter endt utdanning. Disse beregningene gir et godt bilde av hvordan den totale arbeidsmarkedsinnsatsen har vært for de enkelte gruppene i perioden etter endt utdanning. 1985-kullene kunne ha arbeidet til sammen 86 måneder mens 1989-kullene kunne ha arbeidet til sammen 38 måneder.

⁷ Antall *måneder yrkesaktiv* i perioden er beregnet ved å summere opp antall måneder i hver enkelt av jobbene respondenten har oppgitt. For jobber forut for den de hadde i undersøkelsesuka er alle av minst 3 måneders varighet tatt med. Det er ikke trukket fra perioder med permisjon, sykefravær o.l.

Beregningene av antall *utførte månedsverk* i perioden etter endt utdanning tar utgangspunkt i antall måneder respondentene var yrkesaktive. Det er korrigert for deltid ved å regne om deltidsperioder til heltidsperioder. Videre er det trukket fra perioder med permisjon (f.eks. omsorgspermisjon o.l.). Sykefravær er ikke regnet som permisjon og inngår således i tallene for utførte månedsverk. Dette gir isolert sett en overestimering av antall utførte månedsverk. På den andre siden har vi ikke inkludert overtidarbeid eller biarbeid, noe som tilsier en underestimering av tallet på utførte månedsverk.

For 6,5 prosent av utvalget var opplysningene om yrkeshistorien så mangelfulle at det var umulig å beregne hvor mange måneder de hadde vært yrkesaktive i perioden. For ytterligere 6,6 prosent manglet vi arbeidstidsopplysninger for en eller flere av jobbene. Dermed mangler vi opplysninger om tallet på utførte månedsverk for 13,1 prosent av utvalget. Disse inngår ikke i beregningene av antall måneder yrkesaktiv og antall utførte månedsverk.

Tabell 5.6 Antall måneder yrkesaktiv, og antall utførte månedsverk totalt og i prosent av mulige månedsverk for de ulike gruppene.

	Sosio- nomer 85	Barnevern- pedagoger 85	Sosio- nomer 89	Barnevern- pedagoger 89
I alt				
Antall måneder yrkesaktiv	81,9	82,8	34,9	35,5
Antall utførte månedsverk	75,5	73,2	32,5	32,2
Utførte månedsverk i % av mulige	87,8	85,1	85,5	84,7
Menn				
Antall måneder yrkesaktiv	83,3	85,1	32,6	34,5
Antall utførte månedsverk	79,6	82,9	30,9	33,1
Utførte månedsverk i % av mulige	92,6	96,4	81,3	87,1
Kvinner				
Antall måneder yrkesaktiv	81,6	81,7	35,3	35,8
Antall utførte månedsverk	74,5	68,7	32,8	31,9
Utførte månedsverk i % av mulige	86,6	79,9	86,3	83,9
Antall observ.	134	50	128	89

Det er særlig to resultater som er verdt å merke seg. For det første er det stor likhet i arbeidsmarkedsinnsatsen til de to kullene utdannet i henholdsvis 85 og 89, og for det andre må arbeidsmarkedsinnsatsen karakteriseres som meget høy i perioden; utførte månedsverk i prosent av mulige månedsverk varierte mellom 85 og 88 prosent. Til sammenligning kan det nevnes at i løpet av tiårsperioden etter endt utdanning hadde sykepleierne, førskolelærerne og allmennlærerne utnyttet mellom 67 og 79 prosent av sitt "potensiale". Ikke uventet utnyttet de mannlige kandidatene i hovedsak noe mer av sitt potensiale enn de kvinnelige kandidatene, de mannlige barnevernpedagoger utdannet i 1985 klart mer enn sine kvinnelige kolleger. Blant sosionomene utdannet i 1989 var det imidlertid kvinnene som hadde utnyttet sitt potensiale best. Kjønnsforskjellene i hvor stor del av potensialet som ble utnyttet var betydelig større blant sykepleiere, førskolelærere og allmennlærere ti år etter eksamen enn blant sosionomer og barnevernpedagoger tre og sju år etter eksamen. En sammenligning av arbeidsmarkedsinnsatsen de tre første årene av 1985-kullenes yrkeskarriere med arbeidsmarkedsinnsatsen til 1989-kullene, viser at det praktisk talt ikke er noen forskjeller mellom gruppene/kullene.

I tabell 5.7 har vi oppsummert hvordan de tapte månedsverkene fordeler seg på henholdsvis ikke-yrkesaktivitet, deltidsarbeid og permisjoner.

Tabell 5.7 Tapte månedsverk etter yrkesaktivitet, permisjoner og deltid.

	Sosio- nomer 85	Barnevern- pedagoger 85	Sosio- nomer 89	Barnevern- pedagoger 89
I alt	10,4	13,6	5,4	5,4
Ikke-yrkesaktivitet	4,1	3,0	2,7	2,2
Permisjoner	3,8	5,5	2,1	2,2
Deltid	2,5	5,1	0,6	1,0
Antall observ	134	50	128	89

Tabellen viser at for alle gruppene var den "delvise tilbaketrekningen" via permisjoner og deltid minst like stor som den "fullstendige tilbaketrekningen" fra arbeidsmarkedet i form av ikke-yrkesaktivitet. Videre viser tabellen at ikke-yrkesaktivitet var den viktigste enkeltårsak til tapte månedsverk for begge kullene av sosionomer. Permisjoner var den nest viktigste årsaken til tap av månedsverk blant sosionomene og deltid hadde minst betydning. For barnevernpedagoger var permisjoner den viktigste årsaken til tap av månedsverk for 1985-kullet, og for 1989-kullet hadde permisjoner og ikke-yrkesaktivitet like stor betydning for tap av månedsverk. For 1985-kullet av barnevernpedagoger var deltidsarbeid den nest viktigste årsak til tap av månedsverk.

Vi må konkludere dette avsnittet med å si at både barnevernpedagogene og sosionomene har hatt en relativt stabil og høy yrkesaktivitet i perioden som er gått etter avsluttet utdanning. Det er ingen større forskjeller mellom gruppene og ingen vesentlige endringer over tid. Omfanget av deltid har variert noe mellom utdanningsgruppene, med en tendens til noe større omfang av deltidsarbeid blant barnevernpedagogene enn sosionomene. Deltidsandelen for de enkelte gruppene har variert mellom 5 og 25 prosent i de enkelte årene, og kan ikke karakteriseres som svært omfattende. Permisjoner i perioden har hatt omtrent samme omfang som ikke-yrkesaktiviteten. Totalt sett har de enkelte gruppene utnyttet mellom 85 og 88 prosent av sitt potensiale i perioden, noe som viser at gruppene har en sterk tilknytning til arbeidsmarkedet. I den grad de har trukket seg tilbake fra arbeidsmarkedet, er det den "delvise tilbaketrekningen" som dominerer.

Dataene hittil tyder altså ikke en svært omfattende tilbaketrekning fra arbeidsmarkedet via ikke-yrkesaktivitet, deltid eller permisjoner pga utbrenthet blant sosialarbeiderne. En eventuell utbrenthet kan selvfølgelig gi seg utslag på andre

måter som f.eks via sykepermitteringer og overgang til stillinger innen andre områder. Før vi undersøker om det har vært en flukt fra sosionom- og barnevernpedagogyrkene, skal vi se på i hvilken grad kandidatene har tatt videreutdanning.

5.3 Videreutdanning

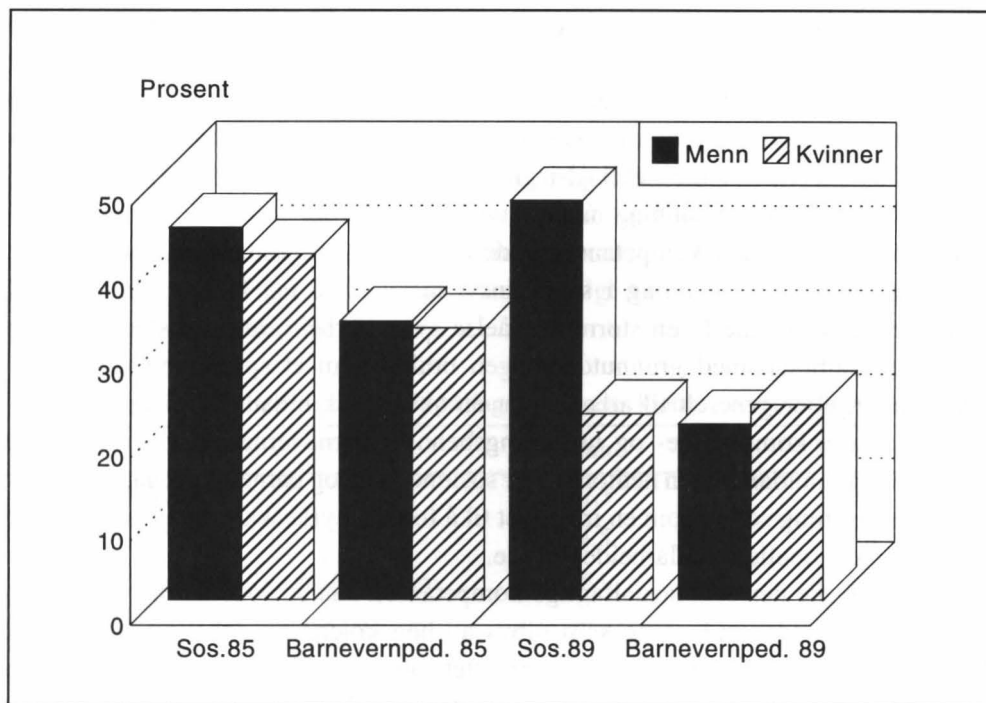
Etter- og videreutdanning utgjør en viktig del av sosionomenes og barnevernpedagogenes kompetanseløp. Behov for og ønske om etter- og videreutdanning knytter seg både til videreutvikling innen det sosialfaglige feltet, men kan også være en vei ut av sosialt arbeid. Tilbudet av kortere kurs og videreutdanning av mer tidkrevende art er omfattende, i tillegg kan grunnutdanningene kombineres med universitetsfag for å gi en høyere akademisk grad. Vi skal i dette avsnittet gå nærmere inn på hva sosionomene og barnevernpedagogene selv har valgt av videreutdanning⁸. Særlig er vi interessert i å vite om valg av videreutdanning har hatt betydning for sosionomenes og barnevernpedagogenes yrkeskarriere.

Det var, naturlig nok, en høyere andel av sosionomene og barnevernpedagogene fra 1985 enn fra 1989 som hadde tatt, eller var i gang med, videreutdanning. I 1985-kullene hadde en høyere andel av sosionomene enn barnevernpedagogene tatt videreutdanning (41 prosent og 32 prosent). Også i 1989-kullene hadde en høyere andel av sosionomene videreutdanning, men forskjellen var mindre, 26 og 22 prosent. Som vi også fant når det gjaldt tidligere utdanning, var det bare blant barnevernpedagogene i 1989 at en høyere andel av kvinnene enn av mennene hadde tatt, eller var i gang med, videreutdanning. Med unntak av sosionomene i 1989-kullet hvor en svært høy andel av mennene hadde tatt videreutdanning, 48 prosent mot 22 prosent av kvinnene, var forskjellene små. Figur 5.4 nedenfor viser fordelingen på kvinner og menn.

Sosionomenes og barnevernpedagogenes grunnutdanning er i forbindelse med arbeidet i det kommunale barnevernet blitt vurdert til å ikke å gi tilstrekkelig kompetansegrunnlag for utøvelsen av arbeidet⁹, og en rekke tiltak er foreslått for å bedre dette. Vurderingene av grunnutdanningene kan også antas å gjelde i forhold til annet sosialt arbeid, og vi skal kort nevne forslagene til forbedring. Blant annet anbefales det at grunnutdanningen styrkes innenfor fagområdet jus/saksbehandling og at undervisningen i generelle samfunnsfag reduseres. Det advares mot tendenser til akademisering av sosialarbeiderutdanningene.

⁸ Vi har i undersøkelsen bedt respondentene oppgi videreutdanning av 4 måneders varighet eller mer. Kortere kurs/etterutdanning er altså ikke med her.

⁹ Barne- og familiedepartementet: Kompetanse- og utdanningsbehov i barnevernet. 1992



Figur 5.4 Prosentandeler med videreutdanning etter utdanningsgruppe og kjønn.

I tillegg anbefales det at etter- og videreutdanning blir vektlagt, og at obligatorisk videreutdanning innføres. Det er påvist svakheter når det gjelder organisatorisk kompetanse, og man mener at dette må møtes med tiltak innen området ledelsesutvikling.

Siden disse anbefalingene kan antas å gjelde for utøvelsen av sosialfaglig arbeid generelt, og ikke bare arbeid i det kommunale barnevernet, skal vi knytte dette til den videreutdanningen sosionomene og barnevernpedagogene i undersøkelsen hadde tatt. Vi har delt respondentenes videreutdanning inn i 5 kategorier:

- Økonomisk-administrative fag
- Juridiske fag
- Samfunnsvitenskapelige fag og helsevern
- Profesjonsintern videreutdanning
- Andre fag

Med denne inndelingen har vi mulighet til å se hva sosionomene og barnevernpedagogene velger i forhold til det som er trukket frem som mangler ved grunnutdanningen. Inndelingen vil siden også brukes til å se hvordan videreutdanningen påvirker karriereløpet.

Man kan anta at sosionomer og barnevernpedagoger som er interessert i eller arbeider i stillinger av mer administrativ karakter tar økonomisk-administrative fag; dette gjelder både lederstillinger og stillinger på konsulentnivå som vanligvis omfatter både administrative og klientrettede arbeidsoppgaver. Det er blitt hevdet at juridiske fag er for lite vektlagt i grunnutdanningen, særlig barnevernpedagogutdanningen. Videreutdanning innen juridiske fag kan ses på som en videreutdanning som styrker kompetansen både på kurator-, konsulent- og ledernivå.

Gjennom videreutdanning i samfunnsvitenskapelige fag kan sosionomene og barnevernpedagogene få en større forståelse av sitt arbeid, men en slik utdanning kan også sammen med grunnutdanningen brukes som et springbrett til arbeid i byråkratiet, eller generelt til arbeid hvor en akademisk utdanning er nødvendig. I rapporten om kompetanse- og utdanningsbehov i barnevernet ønsket man denne delen av grunnutdanningen nedtonet. For sosionomene og barnevernpedagogene kan en slik utdanning ses på som en mulighet til å fortsette yrkeskarrieren i annet arbeid enn de tradisjonelle sosialarbeideryrkene.

For å styrke den rent sosialfaglige kompetansen kan sosionomer og barnevernpedagoger ta videreutdanning som tilbys av høgskolene og enkelte universiteter. Videreutdanningstilbudet er spesielt innrettet mot sosialt arbeid, og omfatter både fagområdene over og fag som øker kompetansen i klientarbeid. Hvis kandidaten hadde tatt et fag som faller innunder de første områdene er utdanningen plassert der. De utdanningene som gjenstår vil da være de som øker kompetansen i klientrettet arbeid, som er gitt betegnelsen "profesjonsintern videreutdanning"¹⁰ (i denne kategorien er videreutdanning ved vernepleierhøgskole inkludert).

I kategorien "Andre fag" vil det stå igjen fag som verken kan sies å gi høyere kompetanse i sosialfaglig arbeid eller som sammen med sosionom- eller barnevernpedagogutdanningen kvalifiserer for arbeid utenom sosialt arbeid, som f.eks historie.

Valget av videreutdanning kan altså avspeile flere forhold. Det kan være uttrykk for karriereaspirasjoner, men også for behov for å fylle "hull", eventuelt få økt kunnskap utover den kompetansen grunnutdanningen ga. Stjernø og Kalve (1990) refererer til en undersøkelse om behov for etterutdanning blant sosialarbeidere av Himle og Thyness (1985) som viste at kvinner i større grad enn menn valgte videreutdanning som gir økt kunnskap på fagområdet, mens menn var mer tilbøyelige til å velge videreutdanning med tanke på stillingsopptrykk. En kunne si at de kvinnelige sosialarbeiderne var mer fagorienterte, mens de mannlige

¹⁰ Grensene mellom de ulike fagområdene kan være flytende. Blant annet er videreutdanning i veiledning ført opp som "Profesjonsintern videreutdanning", selv om det kan argumenteres for at dette passer i kategorien "Administrative fag".

sosialarbeiderne, som i større grad valgte videreutdanning av mer administrativ karakter, var mer karriereorienterte.

I det følgende skal vi se nærmere på hvorvidt vår undersøkelse viser at det er ulikheter mellom menn og kvinner og utdanningsgrupper i valg av videreutdanning. Tabellen under viser på hvilke fagområder sosionomene og barnevernpedagogene har tatt videreutdanning. Kullene er slått sammen og fordelt på menn og kvinner. Som i tabellen over tidligere høyere utdanning har vi også her, siden en person kan ha tatt flere ulike former for videreutdanning, valgt å bruke antall utdanninger som var tatt som prosentueringsgrunnlag.

Tabell 5.8 Videreutdanninger fordelt på fagområder og kjønn. Prosentandeler.

	Menn	Kvinner
Administrative fag	27,3	15,0
Juridiske fag	4,5	7,1
Samfunnsvitenskapelige fag/helsevern	15,9	16,5
Profesjonsintern videreutdanning	36,4	45,7
Andre fag	15,9	15,7
Videreutdanninger i alt	44	127

Hypotesen om at kvinner er mer fagorienterte og menn mer karriereorienterte får støtte i dette materialet, men forskjellene var relativt beskjedne. Dessuten var en noe høyere andel av de fagene kvinnene hadde tatt videreutdanning innen juridiske fag, noe som også kan vurderes som en måte å forbedre sin kompetanse i det klientrettede arbeidet på. Andelen som hadde tatt videreutdanning av mer akademisk karakter var tilnærmet lik mellom kjønnene. De mest karriereorienterte viste seg for øvrig å være de mannlige sosionomene i 1985-kullet, hvor nærmere 50 prosent av fagene de hadde tatt videreutdanning i, var på områdene administrative eller samfunnsvitenskapelige fag.

Hva oppgir sosionomene og barnevernpedagogene selv som hovedårsak til valget av videreutdanning? Er det slik at menn oftere oppgir årsaker som forbindes med opprykk til høyere (administrative) stillinger, mens kvinnene oppgir interesse for faget? Tabellen under viser en oversikt over hvor hyppig ulike årsaker til valg av videreutdanning ble nevnt.

Tabell 5.9 Oppgitte årsaker til videreutdanningsvalg etter kjønn. Prosent.

	Menn	Kvinner
Ønske om større valgmuligheter mht.jobb/lettere å få jobb	36	15
Interesse for faget	43	62
Lei av arbeidssituasjonen/følte meg oppbrukt	7	5
Ønske om bedre lønnsbetingelser	2	8
Ønske om bedre avansementmuligheter	12	11
Videreutdanninger i alt	44	127

Tabellen viser at kvinnes videreutdanningsvalg i hovedsak bærer i interesse for faget, hvilket vi altså antok. De mannlige sosionomene og barnevernspedagogene nevnte i stor grad det samme, og også for disse var interesse for faget den årsaken som hyppigst ble oppgitt. Ønske om større valgmuligheter med hensyn til jobb eller lettere å få jobb var for både kvinner og menn den nest viktigste årsaken. Men som vi ser nevnte mennene dette, relativt sett, langt oftere enn kvinnene. Det er ellers interessant å legge merke til at kvinnene oftere enn mennene oppgir bedre lønnsbetingelser som viktigste årsak, og at ønske om bedre avansementsmuligheter oppgis like hyppig hos begge kjønn.

Vi har altså sett at det egentlig er relativt små forskjeller mellom kvinner og menn i valg av videreutdanning, men de mannlige sosionomene og barnevernspedagogene orienterer seg kanskje i noe større grad ut av det direkte klientrettede arbeidet enn de kvinnelige. Hvordan fordeler så videreutdanningen seg når vi ser på sosionom- og barnevernspedagogutdanningen hver for seg? Barnevernspedagogutdanningen har et mindre innslag av jus/saksbehandling i sin grunnutdanning, mens det er grunn til å tro at sosionomene som "generalister" behøver mer spesialisering innen fagområder i form av profesjonsintern videreutdanning.

Tabell 5.10 Videreutdanninger tatt av sosionomer og barnevernpedagoger fordelt på fagområder og kull. Prosent.

	Sosionomer 85	Barnevern- pedagoger 85	Sosionomer 89	Barnevern- pedagoger 89
Administrative fag	22,4	18,2	16,7	4,5
Juridiske fag	7,1	9,1	4,8	4,5
Samfunnsvitenskaplige fag/helsevern	18,8	13,6	19,0	4,5
Profesjonsintern videreutdanning	35,3	45,5	42,9	72,7
Andre fag	16,5	13,6	16,7	13,6
Videreutdanninger i alt	86	19	41	25

Vi ser av tabellen at sosionomene hyppigere enn barnevernpedagogene hadde tatt videreutdanning i administrative fag. Sosionomene tok også oftere videreutdanning innen samfunnsvitenskap enn barnevernpedagogene. Blant barnevernpedagogene hadde en høyere andel tatt profesjonsintern videreutdanning, mens andelen som tok videreutdanning innen juridiske fag var relativt lik for de to utdanningene, med en noe høyere andel for barnevernpedagogene enn sosionomene i 1985-kullet. Det kan altså synes som om barnevernpedagogene i større grad vektlegger videreutdanning som er faglig orientert, mens sosionomene viser større interesse for akademiske og administrative fag. Sosionomutdanningen er mer generell enn barnevernpedagogutdanningen, og disse trekkene i utdanningene ser altså ut til å bli forsterket videre i yrkeskarrieren. Dette kan igjen bety at sosionomene i større grad enn barnevernpedagogene tar videreutdanning som kvalifiserer for annet arbeid enn de tradisjonelle sosialarbeideryrkene, og at det dermed blir en større yrkesavgang blant disse.

En høyere andel av sosionomene enn av barnevernpedagogene i begge kullene hadde avbrudd fra yrkeslivet på grunn av videre studier. De fleste som oppga videreutdanning hadde tatt et fag, og tabellen under viser den første oppgitte videreutdanningen etter om den var tatt på heltid eller deltid. Som vi ser hadde en noe høyere andel av sosionomene enn av barnevernpedagogene tatt denne videreutdanningen på heltid.

Tabell 5.11 Videreutdanninger tatt av sosionomer og barnevernpedagoger etter om de var tatt på heltid eller deltid. Prosent.

Utdanning tatt på:	Sosionomer 85	Barnevern- pedagoger 85	Sosionomer 89	Barnevern- pedagoger 89
Heltid	26	16	34	32
Deltid	61	68	54	59
Uoppgitt	12	16	11	9
Antall videreutd. i alt	85	22	42	22

At en høyere andel av barnevernpedagogene enn av sosionomene har tatt studiene på deltid kan ha sammenheng med at de i større grad har tatt videreutdanningskurs som tilbys sosionomer og barnevernpedagoger, hvor studiet er lagt opp som deltidsstudier.

6 Yrkeskarriere i perioden etterendt utdanning

Det verserer fra tid til annen påstander om at det foregår en flukt fra sosialarbeideryrket. Tidligere undersøkelser har ikke kunnet påvise at en slik flukt har funnet sted i vesentlig omfang. I dette avsnittet skal vi undersøke hvor mye av sosionomenes og barnevernpedagogenes arbeidsmarkedsinnsats som anvendes til arbeid i og utenfor det som tradisjonelt oppfattes som sosialt arbeid. Vi skal også se på hvor sosionomer og barnevernpedagoger som forlater sosialt arbeid går, og om det er forskjeller mellom sosionomer og barnevernpedagoger når det gjelder hvor mange personer som forlater sosialarbeideryrket.

En annen type "flukt" det er uttrykt bekymring for er, er "flukten" fra klienttrettet til administrativt arbeid. En mulig karrierevei for sosionomer og barnevernpedagoger er overgang til stillinger med et betydelig administrativt innslag. Dette har sammenheng både med det faktiske tilbudet av ledende stillinger og at det finnes få muligheter til avansement til høyere stillinger i det klienttrettede arbeidet. Lønnsvilkårene for stillinger på kuratornivå er bedret, men det er grunn til å tro at sosialarbeidere som yrkesgruppe ikke bare vektlegger lønnsforholdene, men også vurderer arbeidets faglige innhold som svært viktig i utøvelsen av yrket.

Vi vil her komme nærmere inn på yrkesløpet i sosialt arbeid og se på hvordan yrkesutøverne fordelte seg på ulike stillingsnivåer gjennom perioden etter avsluttet eksamen. Vi vil også se på hvilke faktorer som bestemmer opprykk til lederstilling.

6.1 Flukt fra sosialarbeideryrket?

Med jevne mellomrom hører man påstander om at sosialarbeidere blir utbrent og flykter fra yrket etter noen år. Kalve og Stjernø (1990) undersøkte denne påstanden i sin analyse av 1979 og 1985-kullene av sosionomer og barnevernpedagoger, men kunne ikke påvise noen slik flukt av vesentlig omfang. I det foregående kapitlet så vi at omfanget av hel eller delvis tilbaketrekning fra arbeidsmarkedet var svært begrenset både for barnevernpedagogene og sosionomene. Nå er vel heller ikke tilbaketrekning fra arbeidsmarkedet den mest vanlige måten å flykte fra et yrke på. De fleste er avhengig av å ha en inntekt, og overgang til andre typer jobber utenom kjerneområdene er sannsynligvis en vanligere måte å komme vekk fra sosialarbeideryrket på. Siden sosionomutdanningen er den mest generalistpregede utdanningen av de to utdanningene vi har undersøkt, og siden videreutdanningen blant sosionomene også er mer generalistpreget, vil vi tro at en eventuell yrkesavgang er størst blant sosionomene. På basis av tall fra vår undersøkelse vil vi studere om det har skjedd en slik "flukt" fra sosialarbeideryrket blant sosionomer

og barnevernpedagoger utdannet i 1985 og 1989. Dette har vi gjort ved å se på hvilke yrker de ulike gruppene hadde i uka 24.-30. august 1992.

I tabell 6.1 nedenfor har vi foretatt en tredeling av yrkene. Den første gruppen omfatter sosialtjenestemenn¹¹, den andre gruppen omfatter personer i offentlig administrasjons- og forvaltningsarbeid¹², i undervisning, diakoner o.l. og den tredje gruppen, som vi har kalt "annet", omfatter blant annet personalkonsulenter, drosjesjåfører o.l. Den første gruppen, som har betegnelsen sosialtjenestemenn, omfatter arbeide innenfor utdanningenes kjerneområder. Når det gjelder den andre gruppen, administrasjons- og forvaltningsarbeid, undervisning osv. er dette jobber som må sies å være en naturlig del av både sosionomers og barnevernpedagogers arbeidsmarked. Dette er jobber som ofte først oppnås etter en tids arbeidserfaring gjerne i kombinasjon med videreutdanning. Det siste gruppen, annet, må sies å stå sosionom- og barnevernpedagogutdanningen relativt fjernt, og kan ikke sies å være en naturlig del av deres arbeidsmarked.

¹¹ Sosialtjenestemenn har NYK-kode (NYK er en forkortelse for Nordisk yrkesklassifisering) 0X2 og omfatter alle som "arbeider med sosialt rådgivningsarbeid ved sykehus, bedrifter eller institusjoner, utarbeider sosialundersøkelser, setter i verk økonomiske eller andre tiltak for å støtte og tilpasse klienter, bestyrer barne- og aldershjem, leder fritidssysseletting blant ungdom og driver velferdsarbeid blant sjøfolk og vernepliktige". Helse- og sosialsejer er med her.

¹² Offentlig administrasjons- og forvaltningsarbeid har NYK-kode 10 og omfatter personer som "planlegger, bearbeider og avgjør saker innen offentlig virksomhet. Behandler saker som gjelder utforming av lover, vedtekter, retningslinjer, instruksjer o.l. og organiserer, leder og forestår gjennomføring av administrative vedtak innen offentlig virksomhet".

Tabell 6.1 Prosent sysselsatte i de enkelte yrkene i uka 24-30. august 1992 og gjennomsnittlig arbeidstid i prosent av heltid etter yrke.

	Sosio- nomer 85	Barnevern- pedagoger 85	Sosio- nomer 89	Barnevern- pedagoger 89
I alt				
Sosialtjenestemenn	89,4	93,1	97,7	98,9
Adm. & forvaltn.arb, undervisning, diakoner o.l	5,3	3,4	0,8	1,1
Annet ¹	5,3	3,4	1,6	-
Gjennomsnittlig arbeidstid				
Sosialtjenestemenn	97,5	94,2	99,4	98,1
Adm. & forvaltn.arb, undervisning, diakoner o.l	97,1	100,0	100,0	100,0
Annet ¹	97,1	75,0	120,0	-
Antall observ.	134	50	128	89

¹ "annet" omfatter personalkonsulent, bedriftsleder, leder/sekretær i arbeidsgiver/taker-organisasjon eller politisk parti, regnskapssjef og drosjesjåfør.

Tabellen viser at mellom 89 og 99 prosent av alle de sysselsatte sosionomene og barnevernpedagogene arbeidet som sosialtjenestemenn. Ikke uventet var det 1985-kullene som hadde den laveste andelen som var sysselsatt som sosialtjenestemenn; det er naturlig å forvente at yrkesavgangen øker noe over tid. Sosionomene fra 1985-kullet hadde den laveste andelen som arbeidet som sosialtjenestemenn, noe som ikke er uventet siden sosionomutdanningen er mer generalistpreget enn barnevernpedagogutdanningen. Blant sosionomer og barnevernpedagoger utdannet i 1989 arbeidet omtrent samtlige som sosialtjenestemenn.

I undersøkelsen av sykepleiere uteksaminert i 1978 fant vi at ti år etter eksamen varierte arbeidstida sterkt med type jobb; de som arbeidet i de mest "sykepleier-relevante" jobbene hadde den laveste gjennomsnittlige arbeidstiden. Et tilsvarende resultat finner vi ikke for barnevernpedagogene og sosionomene. Den gjennomsnittlige arbeidstiden varierte i liten grad med type jobb for disse gruppene.

Tabell 6.2 nedenfor viser faktisk utført arbeid i forhold til mulig utført arbeid av personer i de ulike yrkene (dvs hvor mye av "potensialet" som ble utnyttet i de ulike yrkene).

Tabell 6.2 Uført arbeid i prosent av mulig arbeid etter yrke.

	Sosio- nomer 85	Barnevern- pedagoger 85	Sosio- nomer 89	Barnevern- pedagoger 89
I alt	82,7	84,2	87,0	75,1
Sosialtjenestemenn	73,9	78,8	84,8	74,2
Adm. & forvaltn.arb, undervisning, diakoner	4,4	3,1	0,7	0,8
Annet ¹	4,4	2,3	1,7	-
Menn	95,1	101,1	84,8	85,0
Sosialtjenestemenn	68,4	96,1	80,5	85,0
Adm. & forvaltn.arb, undervisning, diakoner	11,4	-	4,3	-
Annet ¹	15,3	5,6	-	-
Kvinner	79,7	77,1	87,3	72,7
Sosialtjenestemenn	75,0	71,8	85,6	71,6
Adm. & forvaltn.arb, undervisning, diakoner	2,8	4,3	1,9	1,0
Annet ¹	1,9	1,1	-	-
Antall observ.	134	50	128	89

¹ "annet" omfatter personalkonsulent, bedriftsleder, leder/sekretær i arbeidsgiver/taker-organisasjon eller politisk parti, regnskapssjef og drosjesjåfør.

Tabellen viser at mellom 74 og 85 av gruppenes "potensiale" ble brukt til arbeid som sosialtjenestemenn. Det var ingen systematiske forskjeller mellom sosionomer og barnevernpedagoger i hvor mye av "potensialet" som ble brukt til slikt arbeid. Barnevernpedagoger utdannet i 1985 utnyttet mer av sitt "potensiale" som sosialtjenestemenn enn sosionomene utdannet samme år. Det omvendte var tilfelle for 1989-kullene. Videre ser vi at det var forskjeller i hvor mye av sitt "potensiale" menn og kvinner brukte til arbeid som sosialtjenestemenn. Mens de mannlige sosionomene brukte mindre av sitt "potensiale" enn sine kvinnelige kolleger til slikt arbeid, var det omvendte tilfelle for barnevernpedagogene. At en lavere andel av mannlige enn av kvinnelige sosionomer utnyttet sin arbeidskraft til arbeid som sosialtjenestemenn, har først og fremst sammenheng med at mennene i større grad enn kvinnene arbeidet innen offentlig administrasjon og forvaltningsarbeid osv. og

innen annen virksomhet. Dette gjaldt spesielt for 1985-kullet. Resultatene kan tyde på at når mulighetene for å få jobb utenfor den krevende sosialsektoren foreligger, så vil først og fremst mennene benytte seg av denne muligheten. Den samme tendensen til yrkesavgang så vi blant de mannlige sykepleierne som ble utdannet i 1978. Ti år etter eksamen ble bare 55 prosent av deres "potensiale" benyttet til rent sykepleierarbeid. De mannlige sosionomene benyttet 68 prosent av sitt "potensiale" til arbeid som sosialtjenestemenn sju år etter eksamen.

Vi må kunne konkludere dette avsnittet med at det ikke har skjedd en massiv flukt fra sosialarbeideryrket for de gruppene vi har undersøkt. Snarere må vi vel kunne si at de er svært trofaste mot sitt yrkesområde. Det er imidlertid tendenser til en viss yrkesavgang blant mannlige sosionomer utdannet i 1985. Denne yrkesavgangen skyldes neppe utbrenthet, men er sannsynligvis et resultat av bevisste karrierevalg. I neste avsnitt skal vi gå nærmere inn på hva slags type jobber kandidatene har hatt i løpet av perioden etter endt utdanning.

6.2 Yrkesløp og sannsynlighet for opprykk til første lederstilling

Vi har til nå sett relativt summarisk på arbeidsmarkedsinnsatsen til barnevernpedagogene og sosionomene. I denne delen skal vi rette søkelyset mot mobilitet innen sosialt arbeid. Nærmere bestemt skal vi se hvordan sosionomene og barnevernpedagogene som var i sosialt arbeid beveget seg mellom ulike stillingsnivåer i perioden etter endt utdanning.

Hva slags type sosialt arbeid sosionomene og barnevernpedagogene er i varierer noe. Barnevernpedagogenes utdanning var tidligere i stor grad innrettet på arbeid i barneverninstitusjoner. Etter at utdanningen ble lagt om på begynnelsen av 80-tallet, og fikk et større innslag av jus og saksbehandling, er arbeidsfeltet utvidet. Med en utdanning som fokuserer mer på barn og unge enn sosionomutdanningen vil deres arbeidsfelt nå være både på institusjoner og i kommunalt arbeid på eller underlagt sosialkontorene, hovedsakelig innen barnevern. Sosionomenes utdanning er bredere, og deres arbeidsfelt vil overlappe barnevernpedagogenes, med hovedarbeidsområde på sosialkontorene. En vanlig karrierevei for sosionomene kan gå fra kurator via konsulent til mellomleder- og lederstilling. Barnevernpedagogene kan på sin side f.eks. starte karrieren som miljøarbeidere eller miljøterapeuter i institusjoner, hvor de kan avansere til å bli avdelingsledere og institusjonsbestyrere. De kan imidlertid også ha samme karrierevei som sosionomene.

Felles for de to utdanningenes arbeidsområder er at det er små avansementsmuligheter i klientarbeidet, og at avansement vanligvis betyr et større innslag av administrativt arbeid. Jo høyere stilling en sosialarbeider innehar, desto mindre sannsynlig er det at hun eller han arbeider med klienter, selv om dette varierer etter

størrelsen på arbeidsplassen. I dette avsnittet skal vårt hovedmål være å se om vi kan finne ulike mønstre for yrkesløpet og hvilke faktorer som eventuelt forklarer disse.

Ulike teorier søker å forklare forskjeller i karrieremønster mellom kvinner og menn. Ordell (1990) omtaler noen av disse. Menn i sosialsektoren kan føle en rollekonflikt fordi egenskaper som oftest oppfattes som kvinnelige samtidig kan forbindes med egenskapene til en god sosialarbeider (lytte, innlevelse i andres problemer o.l.). En slik rollekonflikt kan gjøre at de mannlige sosialarbeiderne søker seg til mer "mannlig" pregede områder som institusjonsarbeid, alkoholomsorg og kriminalomsorg. Oppdragelse kan også ha en betydning for forskjeller i kvinners og menns atferd, hvor kvinner i større grad kan være oppdratt til å ta ansvar for andre, mens menns oppdragelse i større grad er knyttet til å tenke på egne interesser. Dette er teorier som på den ene siden indikerer at mannlige sosialarbeidere har et snevrere arbeidsfelt enn kvinnene, men også at de velger mer administrative posisjoner, eventuelt søker høyere stillinger, både av karrierehensyn og for å unngå rollekonflikt.

Vårt formål vil derfor være å belyse overganger fra arbeid som i all hovedsak er klientrettet til arbeid som er en blanding av både klientrettede og administrative arbeidsoppgaver og videre til arbeid som hovedsakelig er av administrativ art. Vi skal se om det er ulikheter mellom kjønn og mellom type utdanning.

Først skal vi imidlertid gi en oversikt over hvordan sosionomene og barnevern-pedagogene som var sysselsatte i undersøkelsesuken fordelte seg på ulike typer stillinger. Stillingene er delt inn i 9 grupper etter arbeidsoppgaver i det vi tidligere har kalt kjerneområdene i sosialt arbeid.

Tabell 6.3 Stillingsfordeling i undersøkelsesuken 24.-30. august 1992. Prosent av antall sysselsatte.

	Sosio- nomer 85	Barnevern- pedagoger 85	Sosio- nomer 89	Barnevern- pedagoger 89
Toppleder ¹³	11,4	6,9	2,3	4,4
Leder ¹⁴	15,9	24,1	8,5	11,0
Barnevern/sosialkonsulent	33,3	19,0	31,0	13,2
Konsulent, annet	6,1	8,6	2,3	6,6
Barnevern/sosialkurator	9,1	6,9	32,6	22,0
Kurator, annet	4,5	3,4	7,8	3,3
Miljøarbeider/miljøterapeut	4,6	17,3	9,3	34,1
Klientarbeid, annet	3,0	8,6	3,9	5,5
Ikke i sosialt arbeid	12,1	5,2	2,3	-
Antall observ.	132	58	129	91

Vi legger merke til at det særlig var sosionomene som arbeidet i konsulentstillinger, mens en høyere andel av barnevernspedagogene enn sosionomene hadde arbeid som var på nestleder- og mellomledernivå ("leder" i tabellen). Andelen sosionomer som arbeidet som kuratorer, miljøarbeidere/ miljøterapeuter eller med annet klientrettet arbeid var svært lav 7 år etter eksamen, og utgjorde totalt 21 prosent av de som var i arbeid i undersøkelsesuken. Andelen yrkesaktive barnevernspedagoger i tilsvarende stillinger utgjorde 36 prosent av 1985-kullet. En langt høyere andel arbeidet i slike stillinger 3 år etter eksamen, nærmere bestemt 54 prosent av sosionomene, og 65 prosent av barnevernspedagogene.

Skiller vi mellom de kvinnelige og mannlige sosionomene og barnevernspedagogene viser det seg at *ingen* av de mannlige sosionomene og barnevernspedagogene fra 1985-kullet arbeidet som barnevern- eller sosialkurator 7 år etter eksamen. Bare 15 prosent totalt av de mannlige sosionomene fra 1985-kullet arbeidet i andre kuratorstillinger, som miljøarbeidere/miljøterapeuter eller hadde annet klientrettet arbeid. En like stor andel av disse arbeidet som ledere (topp-, nest- og mellomleder). Den samme tendensen fant vi for øvrig for mannlige førskolelærere og

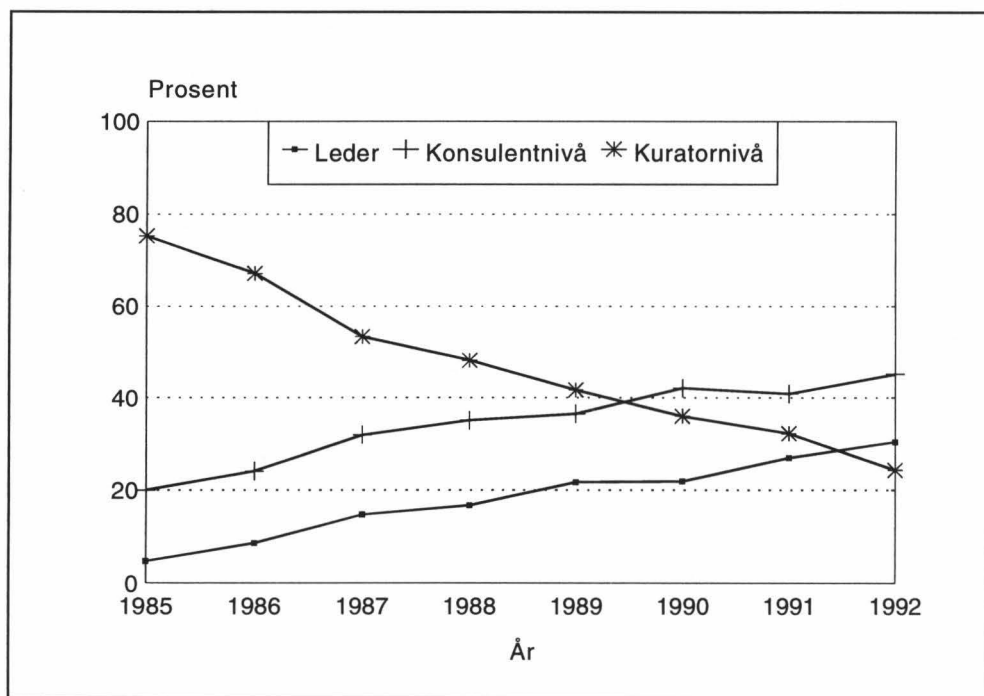
¹³ Med "toppleder" menes helse- og sosialsjef, institusjonsbestyrer o.l.

¹⁴ Med "leder" menes nestleder og mellomleder, det vil si avdelingsleder, leder av barnevernkontor, seksjonsleder o.l.

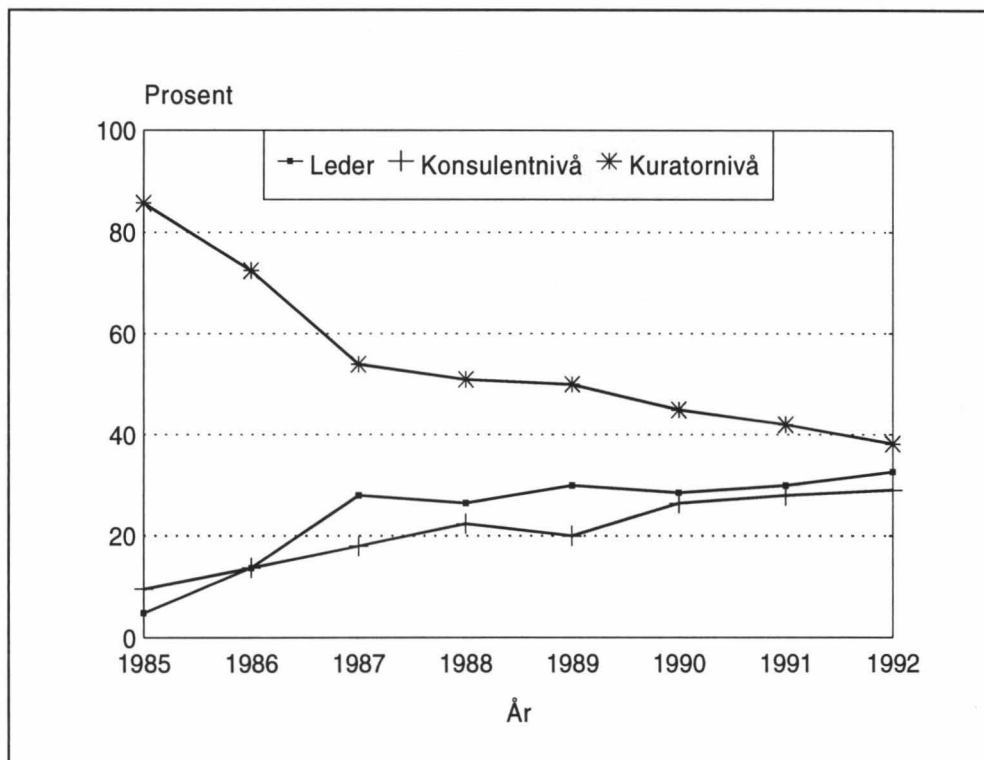
sykepleiere i 10-årsundersøkelsen. Det er også blant de mannlige sosionomene i 1985-kullet vi finner tendenser til avgang fra kjerneområdene i sosialt arbeid.

En større andel av de kvinnelige sosionomene enn av de mannlige hadde klientrettede stillinger 7 år etter eksamen, totalt 23 prosent, hvorav 11 prosent som barnevern- eller sosialkonsulenter. Likeledes arbeidet en større andel av barnevernpedagogene enn sosionomene i klientrettede stillinger 7 år etter eksamen, nærmere bestemt 36 prosent av de mannlige og 31 prosent av de kvinnelige.

For å vise sosionomenes og barnevernpedagogenes mobilitet mellom ulike deler av de tradisjonelle arbeidsområdene skal vi se på andelen som arbeidet på tre ulike stillingsnivåer gjennom perioden. I analysen har vi gruppert yrkesaktive i sosialarbeideryrker etter innslaget av klientarbeid og administrativt arbeid i stillingen. De tre nivåene har vi kalt kurator-, konsulent- og ledernivå. Kuratornivå indikerer at personen arbeider med klienter (f.eks. sosialkurator, miljøarbeider, miljøterapeut), konsulentnivå at det er et innslag av administrativt arbeid i tillegg til klientarbeidet, og på ledernivå er de plassert som i hovedsak har administrativt arbeid. Ledernivået omfatter topp-, nest- og mellomledergruppene. Figurene 6.1 og 6.2 nedenfor viser hvordan fordelingen på de tre nivåene har endret seg de 7 årene



Figur 6.1 Sosionomer utdannet i 1985. Andel i ulike stillingskategorier i perioden 1985-1992.



Figur 6.2 Barnevernspedagoger utdannet i 1985. Andel i ulike stillingskategorier i perioden 1985 - 1992.

etter eksamen for både barnevernspedagogene og sosionomene. Det går klart fram at sosionomene og barnevernspedagogene over tid går inn i stillinger av mer administrative art. For 1989-kullene er tendensen den samme som for 1985-kullene, men lederandelen er langt lavere.

Mobiliteten kan også vises ved å sammenligne den første jobben etter avsluttet eksamen med jobben respondentene hadde i undersøkelsesuken, altså henholdsvis 3 og 7 år etter eksamen. I tabellene 6.4 og 6.5 under ser vi overganger mellom de ulike stillingsnivåene.

Tabell 6.4 Andel av sosionomer og barnevernpedagoger utdannet i 1985 i ulike stillingsnivåer i første jobb og jobben 24.-30. august 1992. Horisontalt prosentuert.

	August 1992		
	Kurator	Konsulent	Leder
<i>August utdanningsår:</i>			
Kurator	33	35	32
Konsulent	16	68	16
Leder	15	15	70
Antall observ.	49	68	54

Tabell 6.5 Andel av sosionomer og barnevernpedagoger utdannet i 1989 i ulike stillingsnivåer i første jobb og jobben 24.-30. august 1992. Horisontalt prosentuert.

	August 1992		
	Kurator	Konsulent	Leder
<i>August utdanningsår:</i>			
Kurator	69	18	13
Konsulent	16	81	3
Leder	25	33	42
Antall observ.	128	61	28

Manglende opplysninger eller ikke-yrkesaktivitet i utdanningsåret gjør at antallet her er noe lavere enn antall yrkesaktive totalt. Totalt var 77 prosent i stillinger på kuratornivå i sin første jobb (300 personer), 16 prosent arbeidet på konsulentnivå og 6 prosent var i en ledende stilling. Diagonalen i tabellen viser "ikke-mobilitet", det vil si at jobben i undersøkelsesuken var på samme nivå som første året etter endt utdanning. Som det også fremgikk av figurene er avgangen fra arbeid på kuratornivå størst, etter 7 år arbeidet bare 33 prosent av de som startet på kuratornivå fortsatt på dette nivået.

I 1989-kullene arbeidet 69 prosent av de som startet på kuratornivå på samme nivå 3 år etter eksamen. En høyere andel av de som arbeidet på konsulentnivå var i en stilling på samme nivå 7 og 3 år etter eksamen (henholdsvis 68 og 81 prosent). Dette kan tyde på at sosionomene og barnevernpedagogene finner stillinger på dette nivået mer faglig utfordrende enn arbeidet på kuratornivå.

Ser vi på mobiliteten til høyere stillingsnivå, vertikal mobilitet, finner vi at en høyere andel av de som hadde første jobb på kuratornivå var i konsulentstilling enn lederstilling på undersøkelsestidspunktet, som tyder på at karrieremønsteret er som tidligere antatt. Av de som startet på konsulentnivå arbeidet 16 prosent på ledernivå 7 år etter eksamen, mens dette gjaldt en høyere andel, 32 prosent, av de som startet på kuratornivå. I 1989-kullene var også en høyere andel av de som startet på kuratornivå i arbeid på ledernivå i undersøkelsesuken. Ved siden av at de som arbeider på konsulentnivå antagelig forblir lenger i denne typen arbeid enn de som starter på kuratornivå, kan dette også bety at det foregår opprykk direkte fra kurator- til ledernivå.

Det er altså en klar tendens til at sosionomene og barnevernpedagogene beveger seg vekk fra klientene. Det er særlig blant mannlige sosionomer vi finner flukt fra sosialt arbeid og "flukt" fra klientrettet arbeid, men avansement vekk fra klientrettet arbeid er generelt sett en naturlig karrierevei for sosionomer og barnevernpedagoger. En høy andel av de som startet i en jobb på konsulentnivå arbeidet på samme nivå 7 år etter eksamen, noe som kan være en indikasjon på at sosionomene og barnevernpedagogene finner at arbeid på dette nivået er mer faglig interessant enn arbeid på kuratornivå, som en høyere andel beveger seg vekk fra. Vi har funnet at sosionomene og barnevernpedagogene allerede tidlig i karrieren avanserer vekk fra arbeid som i hovedsak er klientrettet. Stillinger på konsulentnivå vil imidlertid også ha et vesentlig innslag av klientrettet arbeid, mens lederne i minst grad vil arbeide med klienter.

Det antas ofte at kvinner som utdanner seg til typiske kvinneyrker er mindre karriereorienterte enn kvinner som utdanner seg til mannsdominerte yrker. Kvinneyrkene har en organisering som muliggjør at man kan å anvende tid både til familie- og arbeidsliv, en organisering som har vært mer fremtredende enn (kommet på bekostning av) gode lønnsmessige betingelser for å inneha ledende posisjoner. I motsetning til det man vanligvis forventer i kvinneyrker har imidlertid de kvinnelige sosionomene og barnevernpedagogene vært svært stabile i yrkeslivet i perioden etter endt utdanning og omfanget av deltidsarbeid har vært begrenset. Dette innebærer at de kvinnelige yrkesutøverne i prinsippet oppfyller to vesentlige krav for å oppnå de samme karrieremulighetene som menn.

Som et mål på karriereløpet vil vi se på hvordan lederandelene har endret seg i perioden etter eksamen. Nærmere bestemt skal vi belyse to forhold. Først skal vi se på andelen som oppnådde lederstilling i perioden etter utdanningsgruppe og etter kjønn. Dette sier noe om de foreliggende karrieremulighetene for sosionomene og barnevernpedagogene, og om hvordan andelen endres over tid mellom utdanningsgrupper og kjønn. Som det neste punkt skal vi analysere hvilke faktorer som påvirker sannsynligheten for å komme i lederstilling. For yrkesutøvere generelt vil opparbeiding av yrkeserfaring alene eller sammen med annen kompetanseheving

(f.eks. videreutdanning) styrke vedkommendes attraktivitet på arbeidsmarkedet. Når det gjelder kvinners karrieremuligheter er det vanlig å anta at omsorgsoppgaver tilknyttet privatsfæren reduserer deres sjanse for opprykk til lederstilling i forhold til menns. Det er videre antatt at kvinner som går inn i tradisjonelle kvinneyrker er tilbøyelige til å ha mindre ambisjoner om karriere enn de som går inn i tradisjonelle mannsyrker (en nærmere omtale av litteratur som omhandler kvinner og arbeidsmarkedet finnes foran i rapporten). Karriereløpet er altså påvirket både av individuelle forhold og arbeidsmarkedsforhold, og undersøkelsens kartlegging av yrkeshistorien fra det tidspunkt da alle gikk ut på arbeidsmarkedet avspeiler i så måte både personlige valg og faktiske karrieremuligheter.

Betegnelsen "leder" kan ha ulikt innhold, og vi skal kort presisere hvordan vi har definert betegnelsen her. I avsnittet over skilte vi mellom ulike ledernivåer blant de som var i sosialt arbeid. Denne analysen omfatter imidlertid alle kandidatene, selv om de har arbeidet utenfor det vi tradisjonelt kjenner som sosialt arbeid. Vi følger Statistisk sentralbyrås inndeling av leder/ikke lederjobb¹⁵, og betegnelsen omfatter altså alle sosionomer og barnevernpedagoger som har vært i en lederjobb, uansett arbeidsfelt.

Tabell 6.6 viser andelen av de yrkesaktive som var i lederstilling på undersøkelsestidspunktet. Vi ser at andelen sosionomer i lederstilling var lavere enn tilsvarende andel blant barnevernpedagogene i begge kullene. Barnevernpedagogene har altså bedre opprykkmuligheter, noe som kan forklares med mulighetene for opprykk til mellomlederstillinger på institusjoner.

Tabell 6.6 Sosionomer og barnevernpedagoger i lederstilling på undersøkelsestidspunktet etter kull og kjønn. Prosent av yrkesaktive.

	Sosionomer 1985	Barnevern- ped. 1985	Sosionomer 1989	Barnevern- ped. 1989
Kvinner	34,6	40,0	12,6	12,3
Menn	30,8	27,8	9,5	26,3
Totalt	33,8	36,2	12,1	15,2
Antall observ.	133	58	132	92

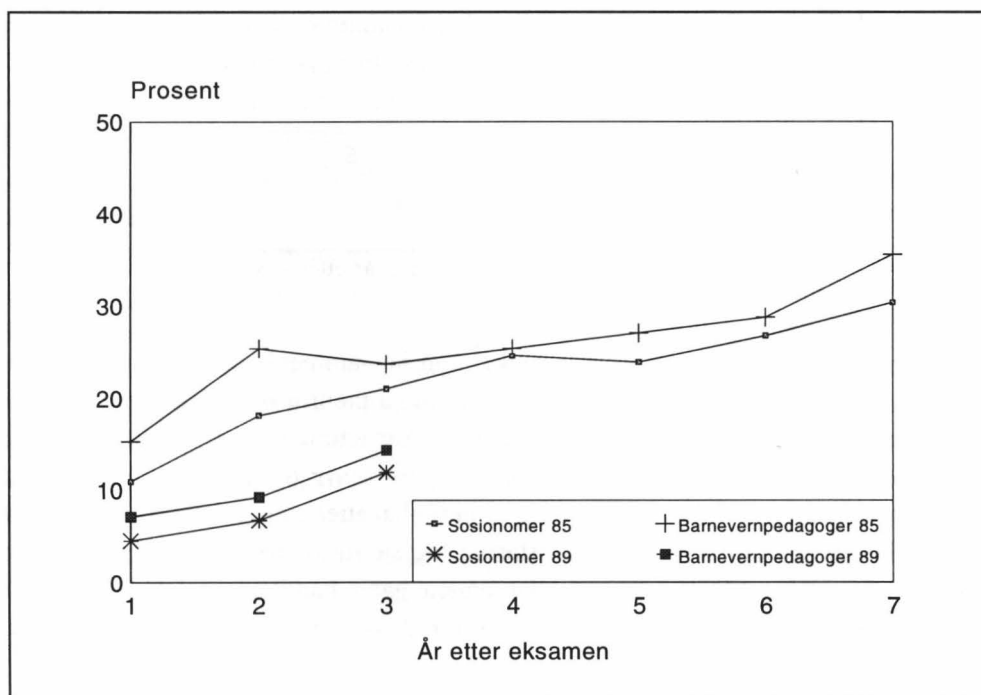
Videre finner vi at andelen kvinner i lederstilling, med unntak av barnevernpedagogene i 1989, var høyere enn tilsvarende andel blant mennene. Dette er et interessant resultat særlig fordi bildet ikke endres vesentlig hvis vi skiller ut de høyeste stillingene, altså topplerne. Til sammen var 9 prosent av mennene og 10

¹⁵ Statistisk sentralbyrå (1984): Standard for inndeling etter sosioøkonomisk status.

prosent av kvinnene i 1985-kullet i topplederstillinger, mens fordelingen i 1989-kullet var 3 prosent av mennene og 3 prosent av kvinnene. Man kan altså si at andelen i topplederstillinger var tilnærmet den samme for menn og kvinner. Dette er i tråd med hva en kunne forvente ut fra andre undersøkelser av sosialarbeideryrkene. Bakke (1986), hevdet f.eks at den store andelen kvinnelige sosialarbeidere, som selv ga uttrykk for et ønske om å inneha lederstillinger, ville føre til en økende andel kvinnelige ledere i sosialektoren.

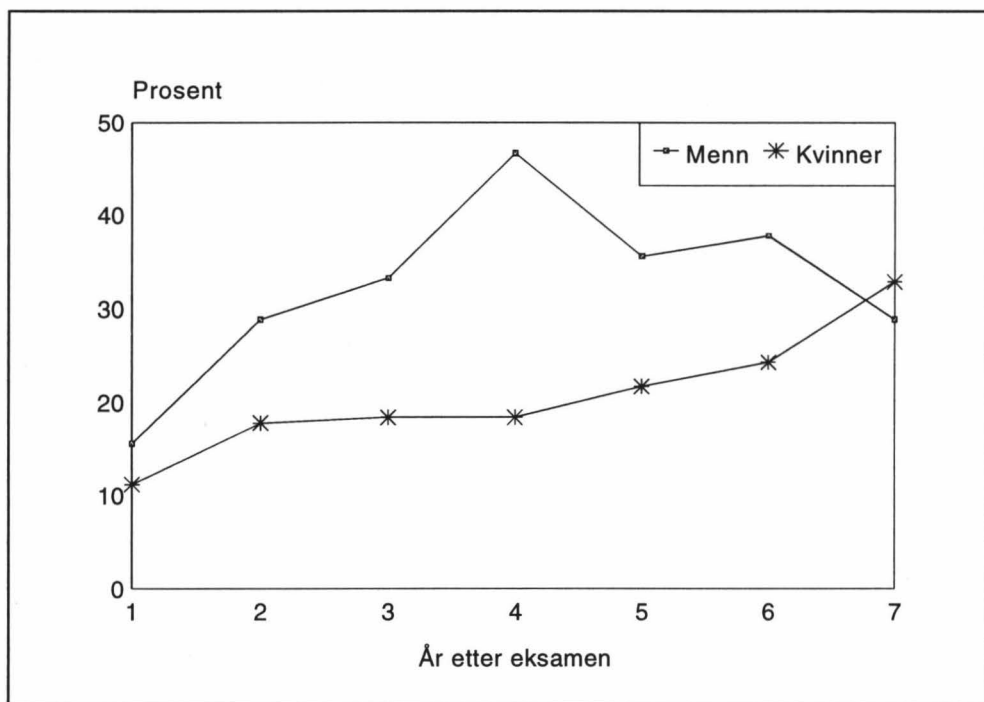
Hvordan har så utviklingen i lederandelene vært i perioden etter eksamen? Det er rimelig å anta at avansement til lederstillinger krever en viss erfaring og kompetanse, og at vi av den grunn kan forvente at andelen i lederstilling stiger utover i perioden.

I figur 6.3 og 6.4 ser vi utviklingen for utdanningsgruppene og for kvinner og menn. Den siste viser bare 1985-kullet. I den første figuren ser vi at andelen sosionomer og barnevernpedagoger i lederstilling 3 år etter eksamen i 1989-kullet er lavere enn tilsvarende for 1985-kullet. Dette kan forklares med at færre lederstillinger var tilbudt 1989-kullet i 1992 i forhold til 1985-kullet i 1988, og/eller at bedre lønnsbetingelser for stillinger på et lavere nivå har ført til at sosionomene og barnevernpedagogene arbeider lenger i denne typen stillinger.



Figur 6.3 Andel i lederstilling etter utdanningsgruppe og antall år etter eksamen.

Figur 6.4 for 1985-kullet viser at de mannlige sosionomene og barnevernpedagogene raskt kommer i lederstilling, og at andelen i lederstilling er høyere enn blant kvinnene til slutten av undersøkelsesperioden. Andelen kvinner i lederstilling øker jevnt over tid. Ulikhetene mellom kvinner og menn er store de første 4 årene etter eksamen, men reduseres deretter vesentlig. Andelen kvinner i lederstilling er altså litt høyere enn andelen menn i lederstilling 7 år etter eksamen.



Figur 6.4 Andel i lederstilling etter kjønn og antall år etter eksamen. 1985-kullene.

At andelen menn i lederstilling har sunket kan ha sammenheng med at menn har gått fra lederstilling i sosialt arbeid til annet arbeid utenfor dette feltet som ikke er på ledernivå, men som likevel innebærer et karrieremessig avansement (f.eks. saksbehandlerstillinger i staten). Det viser seg for øvrig også at mennene i større grad enn kvinnene har vært i lederstilling i perioden etter endt utdanning. Totalt sett hadde flere menn enn kvinner ledererfaring, og særlig blant sosionomene i 1985-kullet var andelen menn som en eller annen gang hadde vært i lederstilling i perioden etter endt utdanning høy i forhold til tilsvarende blant kvinnene (henholdsvis 76 og 49 prosent).

For kvinnene kan det synes som om kompetanse gjennom yrkeserfaring er av større betydning for opprykk enn for menn. I det følgende skal vi se nærmere på

hva som påvirket sannsynligheten for opprykk til første lederstilling blant sosionomene og barnevernpedagogene i undersøkelsen.

To faktorer peker seg ut i forbindelse med opprykk til lederstilling. Den ene er opparbeiding av kompetanse ut over grunnutdanningen i form av videre- og etterutdanning og veiledning, mens den andre er opparbeiding av praktisk erfaring. Dette er faktorer som øker sannsynligheten for opprykk, det vil si at de styrker den enkeltes karrieremuligheter, som igjen antas å øke de første årene etter avsluttet utdanning. Etter et visst antall yrkesaktive år vil sannsynligheten for opprykk avta. Dette begrunnes utfra en antagelse om at det skjer en seleksjon til ulike typer jobber. En økende andel av de som etter en lengre yrkesaktiv periode ennå ikke har rykket opp er personer som enten ikke er funnet kvalifisert for lederjobb eller som selv ikke har ambisjoner i den retning. For 1985-kullet av barnevernpedagoger og sosionomer er det grunn til å tro at sannsynligheten for opprykk fortsatt er stigende de 7 første årene av yrkesløpet. Kullet som ble uteksaminert i 1989 har vært på arbeidsmarkedet i for kort tid etter avsluttet utdanning til at en analyse av opprykk til lederstilling vil gi noen mening.

Opprykksmulighetene for menn antas å være større enn for kvinner, blant annet fordi omsorg for barn og deltidsarbeid reduserer kvinners muligheter til opprykk. Det er også hevdet at kvinner stiller sterkere krav til egen faglig dyktighet enn menn, hvilket gjør at de kommer i lederstilling på et senere tidspunkt enn menn. Diskriminering på etterspørselssiden (fra arbeidsgivere) av kvinner som søker lederstilling har også vært trukket frem som en forklaring på lav kvinneandel i lederposisjoner. Vi har i undersøkelsen imidlertid ikke spurt om de faktisk har søkt lederstillinger, og kan derfor ikke teste en hypotese om diskriminering faktisk har funnet sted.

For å analysere overgangen fra ikke-leder til leder har vi brukt forløpsanalyse (se vedlegg 5). Forklaringsvariablene er utdanningsgruppe, kjønn, barn født året før overgang til lederstilling, barn 7 år eller yngre, sentralitet, tidligere utdanning, videreutdanning og alder. De enkelte årene etter eksamen er også med som forklaringsvariabler for å se om sannsynligheten for opprykk varierer over tid. Siden de aller fleste jobbet heltid eller "lang" deltid i perioden har vi ikke sett på om deltidsarbeid reduserer sjansen for opprykk. Vi har heller ikke med arbeidserfaring som egen forklaringsvariabel, fordi den kan ses på som en funksjon av alder. Resultatene av analysen er gjengitt i vedlegg 5. Her skal vi kommentere hvordan vi har antatt at de ulike variablene påvirker opprykksmulighetene og redegjøre for

resultatene i korte trekk ved å oppsummere den enkelte variables betydning for sannsynligheten for opprykk¹⁶.

Idet opprykksmulighetene generelt sett har vært svært gode i perioden skal man være oppmerksom på at de ulike kjennetegnene som vanligvis trekkes inn i denne typen analyser antagelig vil ha liten betydning for sosionomenes og barnevern-pedagogenes sjanse til å komme i lederstilling. Det kan likevel være interessant å se om noen forhold er av større betydning for opprykk enn andre.

For hvert år etter eksamen var sannsynligheten for opprykk større enn året etter eksamen. For kullene samlet sett varierte sannsynligheten noe fra år til år. Sjansen for opprykk var størst i forhold til året etter eksamen i 1990, hvor sjansen for opprykk var dobbel så stor som året etter eksamen. Figurene over andelene med lederstilling blant sosionomene og barnevernpedagogene gir forventning om at det å ha barnevernpedagogutdanning gir bedre opprykksmuligheter enn det å ha sosionomutdanning. Årsaken til dette kan være, som tidligere nevnt, barnevern-pedagogenes muligheter til opprykk til mellomlederstilling på institusjoner. Det er derfor interessant å se effekten av grunnutdanningen kontrollert for andre variable, det vil si om utdanningen i seg selv forklarer ulike opprykksmuligheter for sosionomer og barnevernpedagoger. Analysen viste imidlertid ikke noe betydelig forskjell mellom utdanningsgruppene, og det er dermed ikke grunn til å si at det er systematiske forskjeller i opprykksmulighetene mellom sosionomer og barnevernpedagoger.

Analysen viste at kvinnene hadde noe lavere sjanse for å komme i lederstilling enn menn, men effekten var svak. Kontrollert for de andre faktorene hadde kjønn altså ingen selvstendig betydning for opprykk til lederstilling. Å ha helt små barn (barn født året før opprykk til lederstilling) syntes å redusere opprykksmulighetene for kvinner, mens å ha små barn som er 7 år eller yngre bare i svært liten grad syntes å redusere kvinnenens opprykksmuligheter. I undersøkelsen av sykepleiere ti år etter eksamen (Hoel, 1991) hadde det å ha små barn ingen betydning for kvinnenens opprykksmuligheter.

En av variablene i analysen er sentralitet. Respondentene har oppgitt arbeidskommune for hver jobb de har hatt i undersøkelsesuken. Vi antar at arbeidsplasser i storbyer har flere ansatte enn i mindre sentrale strøk og at opprykksmulighetene svekkes hvis man arbeider i en storby fordi det vil være relativt færre lederstillinger å konkurrere om. Innholdet i arbeidsoppgavene for ulike lederjobber kan også variere betydelig, noe som har betydning for ulike lederjobbers attraktivitet og krav

¹⁶ Vi gjør oppmerksom på at vårt utvalg er så lite at estimatene lett blir svært usikre. Følgelig kan vi ikke med sikkerhet si om resultatene skyldes tilfeldigheter ved utvalget eller om de gjenspeiler forhold i populasjonen. At utvalget er lite skyldes ulike forhold. Personer som mangler opplysninger på minst én av forklaringsvariablene tas ut av utvalget. I tillegg er de som ikke hadde oppgitt fullstendig yrkeshistorie tatt ut av utvalget.

til kompetanse. Det er dermed grunn til å tro at opprykksmulighetene til en jobb som f.eks. helse- og sosialsjef er mindre for de som arbeider i en storby enn for de som arbeider i en utkantkommune. I sentralitetsvariabelen har vi definert storby som sentral arbeidskommune og mindre by, tettsted og spredtbygde strøk som "usentral" arbeidskommune. I analysen var imidlertid effekten av sentralitet på opprykksmulighetene så og si nøytral. Årsaken til at vi ikke fant noen effekter har kan ha sammenheng med at vi har inkludert lederstillinger på et lavere nivå, det vil si mellomlederstillinger.

Vi forventer at personer med tidligere høyere utdanning har større sjanse for opprykk til første lederstilling enn de uten tidligere utdanning, fordi de har mer formell kompetanse, og dermed er mer attraktive for lederstillinger. Analysen viste at tidligere høyere utdanning ikke hadde noen betydning for sjansen for opprykk til lederstilling. I Kalve og Stjernøs undersøkelse av sosionomer og barnevernpedagoger (1990) ble det vist at videreutdanning ikke økte sannsynligheten for menns opprykk til lederstilling, mens den for kvinnene bare hadde en svak positiv effekt. Sosionomene og barnevernpedagogene kan ta videreutdanning som spesialisering i sitt fag eller for å styrke opprykksmulighetene til stillinger av mer administrativ art. I analysen skilte vi mellom det vi hadde kalt profesjonsorienterte fag og fag vi antok var begrunnet i karrieremotiver; administrative fag og samfunnsvitenskapelige fag. For gruppene samlet sett økte begge typer utdanning sjansen for opprykk. For de som hadde tatt "karrierefag" var sjansen for opprykk nesten dobbelt så stor enn for de uten, mens sjansen bare økte svakt for de som hadde tatt profesjonsorienterte fag. I en separat analyse av kvinnene fant vi de samme effektene.

Alderen forventet vi skulle ha ulik effekt for kvinner og menn. Alder kan som nevnt ses på som et mål på arbeidserfaring hvor opprykksmulighetene øker med stigende alder. Kvinnene i den eldste aldersgruppen antar vi imidlertid sjeldnere blir ledere fordi de tar utdanningen ut fra en genuin interesse for klientarbeid og i mindre grad enn sosionomer og barnevernpedagoger generelt sett ønsker å gjøre yrkesmessig karriere. Gruppene ble delt inn i tre alderskategorier. For gruppene samlet var den yngste gruppens (yngre enn 34 år) opprykksmuligheter lavest. Sjansen for opprykk økte med stigende alder, og opprykksmuligheten var signifikant større for de i aldersgruppen 34-40 år enn for den yngste aldersgruppen, hvor sjansen var halvannen gang større. Når vi så på kvinnene for seg, fant vi at sannsynligheten for opprykk sank betydelig for den eldste aldersgruppen (den eldste gruppen satt vi til 41 år og eldre). Resultatet var statistisk signifikant og sannsynligheten for opprykk blant disse kvinnene ble halvert i forhold den yngste aldersgruppen. Vi kan dermed fastslå med nokså stor sikkerhet at dette er personer som er stabile i det mer klientrettede arbeidet.

Oppsummeringsvis kan vi altså slå fast at sannsynligheten for opprykk varierer over tid, men har i hele perioden vært større enn året etter eksamen. Videre-

utdanning hadde en positiv effekt på opprykksmulighetene i datamaterialet, hvor det å ha tatt videreutdanning innen karriereorienterte fag hadde størst betydning. De som minst sannsynlig er å finne i lederstilling er kvinner i aldersgruppen 40 år og over. Å ha små barn hadde svært liten betydning for kvinnenenes sannsynlighet for lederopprykk, og vi kan derfor ikke trekke en slutning om at omsorg for små barn reduserer de kvinnelige sosionomenes og barnevernpedagogenes sjanser for å komme i lederstilling.

7 Arbeid i det kommunale barnevernet

Hittil har vi sett generelt på barnevernpedagogenes og sosionomenes arbeidsmarkedsdeltakelse og yrkeskarriere. I dette avsnittet vil se nærmere på i hvilken grad arbeid i det kommunale barnevernet er en del av de to utdanningsgruppenes yrkeskarriere. Både barnevernpedagoger og sosionomer må sies å være godt kvalifisert for arbeid i barnevernet. Barnevernpedagogene har en utdanning som er spesielt innrettet mot å ivareta barn og ungdoms velferd. Til tross for dette er det sosionomene som tradisjonelt har dominert det kommunale barnevernet. Dette har sammenheng med at barnevernpedagogutdanningen tidligere primært var rettet mot arbeid i barneverninstisusjonene. Disse er drevet av fylkeskommunene og er altså ikke er en del av det kommunale barnevernet. Endringer i barnevernpedagogutdanningen på 1980-tallet gjør at barnevernpedagogutdanningen i dag skulle gi et godt utgangspunkt for arbeid i det kommunale barnevernet. I løpet av de siste årene har det også skjedd en utbygging av det kommunale barnevernet, noe som har bidratt til at det kommunale barnevernet har kunnet bli en vesentlig del av barnevernpedagogenes arbeidsmarked. Sosionomutdanningen er mer generalistpreget og retter seg mot mange ulike typer sosialt arbeid, hvor barnevernarbeid er ett av mange arbeidsfelt. Barnevernarbeid blir dermed en faglig spesialisering for sosionomene. De to utdanningsgruppenes ulike bakgrunn for arbeid i det kommunale barnevernet gjør det interessant å studere om dette har konsekvenser for barnevernpedagogenes og sosionomenes yrkeskarriere i det kommunale barnevernet.

Vi starter dette avsnittet med å undersøke omfanget av arbeid i det kommunale barnevernet på intervjutidspunktet i de enkelte gruppene. Dernest vil vi undersøke hvordan arbeid i det kommunale barnevernet inngår i de enkelte gruppenes yrkesløp.

7.1 Det kommunale barnevernet - et ettertraktet arbeidssted i uka 24.-30. august 1992?

Sosionomer forbindes tradisjonelt med arbeid på sosialkontor og barnevernpedagoger med arbeid på barneverninstisusjoner. I dette avsnittet skal vi se hvor utbredt det var å arbeide i på ulike instisusjoner, på sosialkontor og ikke minst i det kommunale barnevernet i uka 24.-30. august 1992. Spesielt skal vi fokusere på ulike sider ved arbeid i det kommunale barnevernet, bl. a. om det er spesielle kjennetegn knyttet til de personene som arbeidet i det kommunale barnevernet. Vi skal også undersøke kompetansen til de som arbeidet i barnevernet i undersøkelsesuka; dvs. i hvilken grad de har utdanning i tillegg til grunnutdanningen. I analysen betrakter vi det kommunale barnevernet og sosialkontorene som ulike arbeidssteder, selv om barnevernet vanligvis er organisert som en del av sosialkontoret. Denne

oppsplittingen er imidlertid helt nødvendig for å kunne si noe om omfanget av arbeid i det kommunale barnevernet.

Tabell 7.1 nedenfor viser hvordan gruppene fordelte seg på følgende 5 kategorier; det kommunale barnevernet, sosialkontorene ellers, institusjonsomsorgen, sosialt arbeid ellers samt en siste kategori som vi har kalt "annet" som omfatter arbeid utenfor sosialsektoren og arbeid som ikke har vært mulig å identifisere¹⁷.

Tabell 7.1 Yrkesaktive sosionomer og barnevernpedagoger etter type arbeidssted i uka 24.-30. august 1992. Prosent

	Sosio- nomer 85	Barnevern- pedagoger 85	Sosio- nomer 89	Barnevern- pedagoger 89
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Det kommunale barnevernet	19,5	32,8	22,7	27,2
Sosialkontor	28,6	5,1	43,2	10,8
Institusjonsomsorg	24,1	36,2	18,9	40,2
Sosialt arbeid ellers	7,5	10,4	9,1	15,3
Annet og uoppgitt	20,3	15,5	6,1	6,5
Menn	100,0	100,0	100,0	100,0
Det kommunale barnevernet	7,7	27,8	9,5	15,8
Sosialkontor	23,1	5,5	33,4	21,0
Institusjonsomsorg	23,1	38,9	28,6	52,6
Sosialt arbeid ellers	3,8	11,1	9,5	10,6
Annet og uoppgitt	42,3	16,7	19,0	0,0
Kvinner	100,0	100,0	100,0	100,0
Det kommunale barnevernet	22,4	35,0	25,2	30,1
Sosialkontor	29,9	5,0	45,0	8,2
Institusjonsomsorg	24,3	35,0	17,1	37,0
Sosialt arbeid ellers	8,4	10,0	9,0	16,4
Annet og uoppgitt	14,9	15,0	3,6	8,2
Antall observ.	133	58	132	92

¹⁷ Grupperingen er laget på grunnlag av opplysninger om hvilke næringer de yrkesaktive arbeidet i. Institusjonsomsorg omfatter somatiske og psykiatriske helseinstitusjoner, institusjoner for psykisk utviklingshemmede, eldre, alkoholikere og narkomane, barne-, ungdom og mødrethjem.

Tabell 7.1 viser at det kommunale barnevernet var et viktig arbeidsmarked både for sosionomene og barnevernpedagogene, men for ingen av gruppene var arbeid i det kommunale barnevernet deres viktigste arbeidsmarked. Blant sosionomene var arbeid på sosialkontor den typen arbeid som var mest utbredt og blant barnevernpedagogene arbeid i institusjon. Arbeid i det kommunale barnevernet i uka 24.-30. august 1992 var som forventet mer utbredt blant barnevernpedagogene enn sosionomene. Mellom 20 og 23 prosent av de to sosionomkullene arbeidet her, mens tilsvarende tall for barnevernpedagoger var mellom 27 og 34 prosent. Til tross for at andelen sosionomer er lavere enn for barnevernpedagogene, så var det flere sosionomer enn barnevernpedagoger fra våre kull som arbeidet i det kommunale barnevernet i august 1992. Dette har selvsagt sammenheng med at kullene av barnevernpedagoger er atskillig mindre enn sosionomkullene.

Tabellen viser også at det kommunale barnevernet ikke ser ut til å være en ettertraktet arbeidsplass blant menn, og spesielt ikke blant de mannlige sosionomene. En klart lavere andel av de mannlige enn de kvinnelige sosionomene arbeidet i det kommunale barnevernet. Ut fra våre tidligere diskusjoner om menns og kvinners ulike karriere- og yrkesorientering (se s. 48) kan det neppe være overraskende at det kommunale barnevernet ikke er en populær arbeidsplass blant menn. Menn velger i stor grad arbeidsområder som samsvarer med mannlige verdier som f. eks. administrative jobber og institusjonsomsorg. Den lave andelen menn i barnevernet blir da også dels kompensert ved at en høyere andel av mennene enn av kvinnene var i "annet"-kategorien og dels ved at en høyere andel av mennene var i institusjonsomsorgen. Dette gjenspeiler trolig det faktum, som vi har påpekt tidligere, at det har vært en viss avgang fra sosialarbeideryrket blant mannlige sosionomer utdannet i 1985.

Resultatene hittil synes å indikere at blant annet kjønn og utdanningsbakgrunn er bestemmende for om en person arbeider i det kommunale barnevernet eller ikke. Det er imidlertid grunn til å anta at også andre forhold kan ha betydning for om en person arbeider i det kommunale barnevernet eller ikke. Vi tenker da på variable som alder, om man selv har barn, utdanning i tillegg til grunnutdanningen osv. Vi vil derfor presentere en analyse hvor vi trekker inn flere av disse forklaringsfaktorene. I analysen vil vi bestemme den enkelte forklaringsfaktors *isolerte* virkning på sannsynligheten for å arbeide i barnevernet, når de andre forklaringsfaktorene holdes konstant (logistisk regresjon av sannsynligheten for å arbeide i barnevernet. For nærmere beskrivelse av metoden og variablene se vedlegg 6).

De forklaringsfaktorene vi skal trekke inn er; type grunnutdanning og tidspunkt for utdanningen, høyere utdanning tatt før grunnutdanningen og videreutdanning, kjønn, alder og om personen har barn under 10 år (vi har antatt at barn bare påvirker kvinnes tilbøyelighet til å arbeide i barnevernet).

Utfra det vi har funnet til nå vil vi anta at det er en større sannsynlighet for at barnevernspedagoger er i arbeid i det kommunale barnevernet enn sosionomer også når vi korrigerer for de andre forholdene vi mener kan ha betydning for om man arbeider i barnevernet. Dette synes også rimelig ut fra det fortrinnet barnevernspedagogene har gjennom sin utdanning.

Videre vil vi anta at kvinner har en større sannsynlighet enn menn til å arbeide innen barnevernet. En forklaring på dette er at kvinner vektlegger arbeid med barn høyere enn menn. Kvinner som selv har barn kan finne arbeid med barn nærliggende; å ha små barn kan påvirke både interessen for og forståelsen av andre barns problemer. På den andre siden hevdes det ofte at det å ha små barn og arbeide i barnevernet er spesielt belastende, slik at man bør unngå å arbeide i så belastende jobber som barnevernet så lenge man har små barn. Vi vil derfor undersøke hvordan det å ha små barn påvirker sannsynligheten for å arbeide i det kommunale barnevernet.

Alder er en annen variabel som antas å ha betydning for om man arbeider i det kommunale barnevernet eller ikke. Arbeid med barnevernsaker kan være svært tunge og vanskelige å håndtere, og det er grunn til å tro at det spesielt i denne typen sosialt arbeid er en fordel med modenhet og livserfaring, og at dette derfor er et arbeid som særlig de eldre sosionomene og barnevernspedagogene jobber med. På den annen side har antall stillinger innen det kommunale barnevernet økt de siste åra, noe som gjør at kandidater kan ha søkt seg til denne typen arbeid uansett alder.

Resultatene av analysen, som er presentert i vedlegg 6 tabell 1, viste at alder isolert sett påvirket sjansen for å arbeide i det kommunale barnevernet positivt; sannsynligheten økte med stigende alder. Både sosionomer utdannet i 1989 og barnevernspedagoger utdannet i 1985 og 1989 hadde større sjanse for å arbeide i det kommunale barnevernet sammenlignet med sosionomer utdannet i 1985. Barnevernspedagoger utdannet i 1989 hadde f. eks. dobbelt så stor sjanse for å arbeide i det kommunale barnevernet som sosionomer utdannet i 1985 alt annet likt. En kvinnelig sosionom eller barnevernspedagog hadde nesten tre ganger så stor sjanse for å arbeide i det kommunale barnevernet som en tilsvarende mann. Dersom en kvinnelig sosionom eller barnevernspedagog hadde barn under 10 år påvirket dette sannsynligheten for å arbeide i barnevernet positivt; kvinner med barn under 10 år hadde nesten dobbelt så stor sjanse for å arbeide i barnevernet som de som ikke var kvinne i denne situasjonen selv etter at det er kontrollert for de andre faktorene. Derved synes det ikke å være belegg for å påstå at små barn er en bremse for arbeid i det kommunale barnevernet. Verken tidligere utdanning eller videreutdanning hadde noen isolert virkning på sannsynligheten for å arbeide i det kommunale barnevernet.

Denne siste noe mer omfattende analysen synes å bekrefte funnene fra den enkle analysen når det gjelder kjønn og type grunnutdanning sin betydning for

tilbøyeligheten til å arbeide i det kommunale barnevernet i uka 24.-30. august 1992. Barnevernpedagoger var mer tilbøyelige til å arbeide i det kommunale barnevernet enn ellers like sosionomer, og kvinner mer tilbøyelige enn ellers like menn. I tillegg viser den mer omfattende analysen at tilbøyeligheten til å arbeide i barnevernet i undersøkelsesuka økte med økende alder, og økte dersom man var kvinne med barn under 10 år. Høyere utdanning i tillegg til grunnutdanningen synes ikke å ha betydning for tilbøyeligheten til å arbeide i det kommunale barnevernet.

Før vi ser hvordan arbeid i det kommunale barnevernet inngår i de enkelte utdanningsgruppenes yrkesløp skal vi se litt nærmere på kompetansen til de som arbeidet i det kommunale barnevernet i uka 24.-30. august 1992.

Av de 100 som arbeidet innen det kommunale barnevernet i undersøkelsesuken hadde 29 prosent tidligere høyere utdanning, noe som var tilnærmet det samme som andelen blant sosionomene og barnevernpedagogene totalt sett. Det var også her en noe høyere andel av mennene som hadde tidligere høyere utdanning (henholdsvis 30 og 36 prosent). Videre hadde 22 prosent tatt, eller var i gang med, videreutdanning utover 4 måneder. En høyere andel av mennene enn kvinnene hadde tatt videreutdanning; henholdsvis 33 og 21 prosent.

Da antallet med videreutdanning blant de som arbeidet i det kommunale barnevernet var lite, særlig var det få menn, gir det lite mening å dele inn i de 5 kategoriene vi tidligere har laget for videreutdanning. Det som imidlertid kan sies er at hovedvekten av videreutdanningen for begge kjønn var fagorientert, det vil si at de enten hadde tatt videreutdanning innen det vi har kalt profesjonsintern videreutdanning eller juridiske fag. Ingen av mennene hadde tatt administrative fag, og bare få av kvinnene.

Samlet sett betyr dette at de som arbeidet i det kommunale barnevernet i undersøkelsesuken ikke skilte seg ut vesentlig fra kullene totalt med hensyn til tidligere utdanning, mens de i valget av videreutdanning var mer fagorienterte.

7.2 Arbeid i det kommunale barnevernet i perioden etter avsluttet utdanning

Det kommunale barnevernet var et viktig arbeidssted for både sosionomer og barnevernpedagoger i undersøkelsesuken. Til tross for at dette ikke var det mest sentrale arbeidsområdet, arbeidet relativt store andeler i begge grupper og kull i det kommunale barnevernet. Dette har ikke nødvendigvis vært tilfelle i hele perioden etter endt utdanning, noe vi skal se på i denne delen. Opplysningene om yrkeshistorien skal også brukes for å gi en mer utfyllende karakteristikkk av de som arbeider i det kommunale barnevernet.

I en undersøkelse av 1979-kullene av sosionomer og barnevernpedagoger 9 år etter eksamen (Kalve og Stjernø, 1990) ble det vist at en høy andel av sosionomene

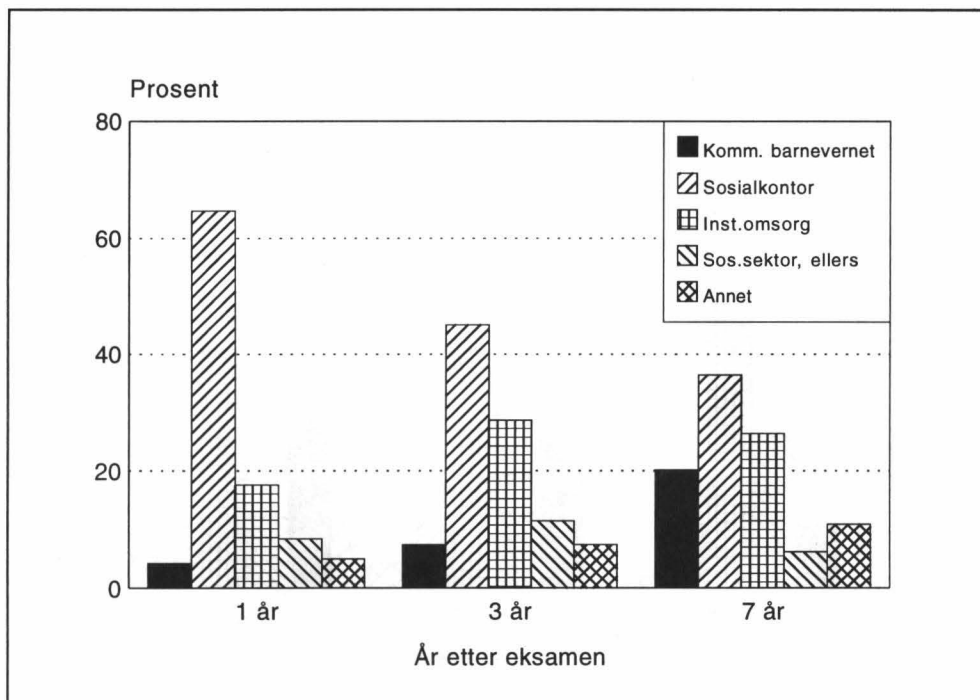
startet sin yrkeskarriere på sosialkontorene. I løpet av den yrkesaktive perioden falt imidlertid andelen som arbeidet på sosialkontorene, mens andelen med annet sosialt arbeid økte. Barnevernpedagogenes yrkeskarriere på sin side begynte for mange med institusjonsarbeid. Herfra var det imidlertid en relativt stor avgang til sosialkontorene etterhvert som de opparbeidet yrkeserfaring (noe som kan ha hatt sammenheng med overgang til arbeid i det kommunale barnevernet, som ikke var skilt ut som egen kategori). Vi skal se om våre data gir tilsvarende resultater. I tillegg vil vi være spesielt opptatt av gruppenes yrkeskarriere i det kommunale barnevernet.

Nedenfor har vi fordelt kullene på arbeidsfelt på ulike tidspunkt i perioden. Vi har ikke tatt hensyn til stillingsnivå, bare arbeidssted. Inndelingen av arbeidssteder har vi gjort etter stillingsbetegnelser og sektor, idet det ikke var spurt etter hva slags virksomhet man arbeidet i yrkesperioden, bare yrkestittel og sektor (kommune, fylkeskommune, stat eller privat sektor). Dette innebærer at det kan være problematisk å fange opp det faktiske arbeidsstedet når arbeidsoppgavene og arbeidsplass ikke er spesifisert som i undersøkelsesuken. Slik sett vil dette gi en grov oversikt over bevegelsene mellom ulike arbeidssteder. For vår problemstilling må vi være oppmerksom på at andelen sosionomer utdannet i 1985 som arbeidet i det kommunale barnevernet kan være noe underestimert¹⁸ de første årene etter eksamen.

Grupperingen av arbeidssteder er den samme som for undersøkelsesuken; sosialkontor, det kommunale barnevernet, institusjonsomsorg, sosialt arbeid ellers og annet. Resultatene er nok mer omtrentlige enn de vi presenterte for uka 24.-30.-august 1992, men skulle likevel gi et brukbart bilde av bevegelsene mellom ulike typer arbeidssteder i perioden etter avsluttet utdanning. Som vi har sett tidligere var andelen ikke yrkesaktive svært lav i den observerte perioden, og vi har derfor ikke inkludert disse (for en detaljert beskrivelse av grupperingene, se vedlegg 7).

Figurene 7.1 og 7.2 under viser 1985-kullenes fordeling på ulike arbeidssteder 1 år, 3 år og 7 år etter eksamen.

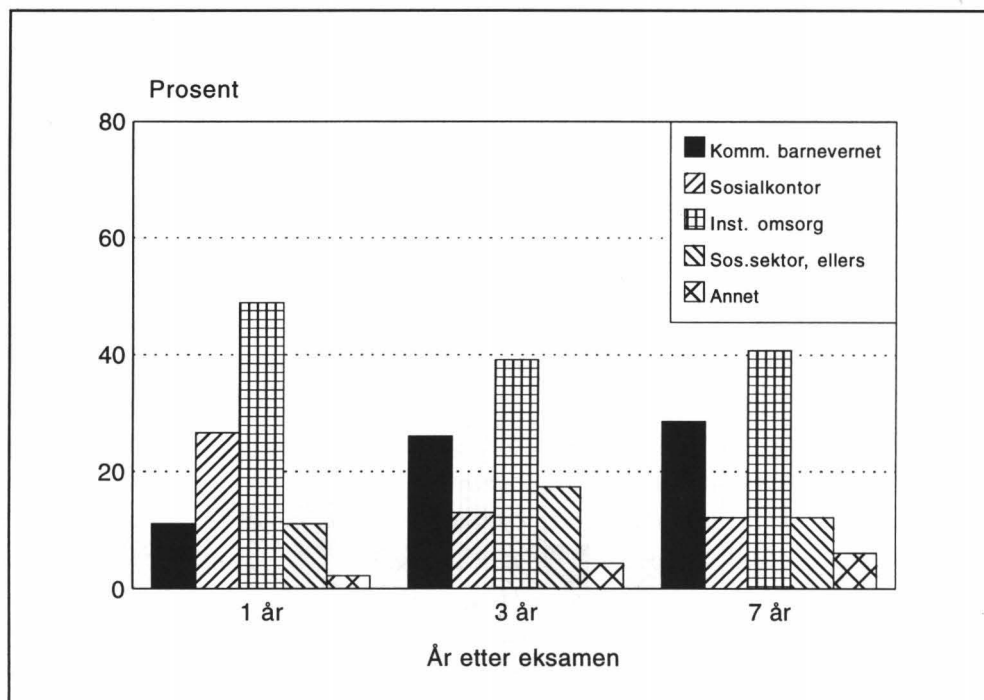
¹⁸ Dette har sammenheng med følgende: De opplysningene vi har om de tidligere jobbene (før undersøkelsestidspunktet) gir et noe spinkelt grunnlag for å fastslå om en jobb er i det kommunale barnevernet eller ikke fordi man operer med flere ulike stillingstitler innen denne typen arbeid; barnevernkurator/konsulent, sosialkurator/konsulent, hjemmkonsulent, tiltaks-konsulent, avdelingsleder, osv. Dette er, med unntak av barnevernkurator/konsulent, stillings-titler som brukes for "vanlig" arbeid på sosialkontorene. Siden det er de færreste sosionomer med stillingstittel som f.eks. sosialkurator/konsulent som utfører barnevernarbeid, har vi definert alle sosionomene som hadde disse stillingstitlene som utenfor det kommunale barnevernet. Derimot antok vi at det var meget sannsynlig at barnevernpedagoger som hadde disse yrkestitlene var i det kommunale barnevernet, og disse ble definert innenfor dette.



Figur 7.1 Sosionomer utdannet i 1985 etter arbeidssted 1 år, 3 år og 7 år etter eksamen. Prosent.

For 1985-kullet av sosionomer ser vi av figuren at andelen som arbeidet på sosialkontor også i dette kullet falt i løpet av perioden etter endt utdanning. Andelen som arbeidet i det kommunale barnevernet økte imidlertid, slik at den totale avgangen fra sosialkontorene ikke blir så markant. Andelen barnevernpedagoger som arbeidet i det kommunale barnevernet økte også i løpet av perioden etter endt utdanning. Som i 1979-kullet var det en avgang fra institusjonene, i 1985-kullet var denne relativt beskjedne. Arbeid i øvrig virksomhet ved sosialkontorene avtok også i perioden. Dette tyder på at det kommunale barnevernet har blitt tilført barnevernpedagoger med yrkeserfaring både fra institusjonsomsorgen og den øvrige virksomheten ved sosialkontorene.

Forskjellene i sosionomenes og barnevernpedagogenes mobilitet i sosialt arbeid i 85- og 89-kullene skyldes antagelig for en stor del forhold på etterspørselssiden. En sammenligning av de to kullenes fordeling på de 5 arbeidsområdene 1 og 3 år etter eksamen kan illustrere dette. I begge utdanningsgruppene var en høyere andel sysselsatt i det kommunale barnevernet både ett år og tre år etter eksamen i 1989-enn i 1985-kullene. Blant sosionomene har denne økningen ført til en lavere andel som arbeidet på institusjoner og i sosialt arbeid ellers i 1989-kullet i forhold til 1985-kullet. Blant barnevernpedagogene var det en betydelig større andel som etter



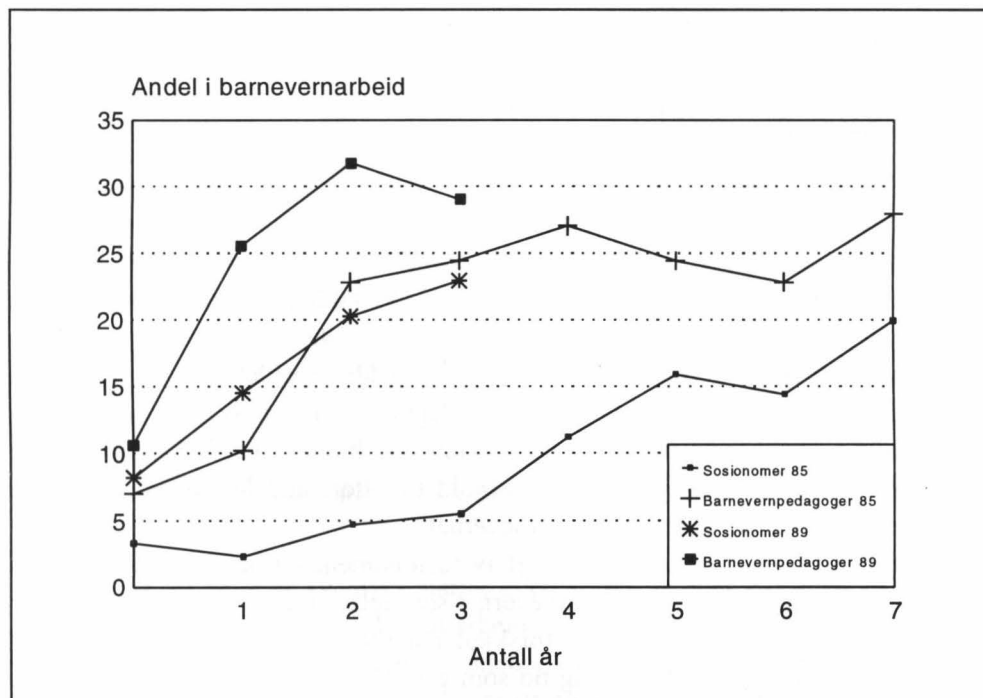
Figur 7.2 Barnevernspedagoger utdannet i 1985 etter arbeidssted 1 år, 3 år og 7 år etter eksamen. Prosent.

ett år arbeidet i det kommunale barnevernet i 1989-kullet enn i 1985-kullet (hhv 25 og 11 prosent), som innebar at en forholdsvis lavere andel arbeidet med øvrig virksomhet ved sosialkontorene. Betydningen av endringer på etterspørselssiden kan også beskrives utfra barnevernspedagogenes fordeling på arbeidssted de tre første årene av yrkeshistorien i 1985 og 1989. Mens økningen i andelen som arbeidet i det kommunale barnevernet var svært markant for 1985-kullet (fra 11 til 26 prosent av kullet), fant vi bare en moderat tilvekst i andelen som arbeidet i barnevernet i 1989-kullet fra 1. til 3. året etter eksamen (fra 25 til 28 prosent av kullet).

Vi har altså sett at andelen sosionomer og barnevernspedagoger som arbeidet i det kommunale barnevernet økte i forhold til øvrig virksomhet ved sosialkontorene i perioden etter endt utdanning. Blant barnevernspedagogene var det en avgang fra institusjonene. Dette betyr at det kommunale barnevernet i noen grad har sysselsatt sosionomer og barnevernspedagoger med yrkeserfaring fra andre sentrale arbeidssteder i sosialsektoren. På den annen side sysselsatte det kommunale barnevernet en større andel relativt ferske kandidater fra begge utdanninger i 1989-kullene enn i 1985-kullene. Barnevernet som en mer etablert tjeneste på slutten av 80-tallet og begynnelsen av 90-tallet har altså ført til at en høyere andel av sosionomer og barnevernspedagoger allerede kort tid etter avsluttet utdanning tar arbeid innen dette

arbeidsområdet, mens det tidligere i større grad sysselsatte sosionomer og barnevernpedagoger med lengre yrkeserfaring fra annet sosialt arbeid.

Figuren under gir en mer detaljert oversikt over andelen av de sysselsatte sosionomer og barnevernpedagoger som arbeidet i det kommunale barnevernet i de enkelte årene etter avsluttet utdanning.



Figur 7.3 Andel i barnevernarbeid etter antall år etter eksamen

Figuren viser at for alle gruppene er det en tendens til at andelen som arbeider i det kommunale barnevernet øker med antall år etter eksamen. Selv om datakvaliteten er noe usikker (arbeidssted er fortsatt definert på bakgrunn av stillingsbetegnelser og sektor) synes det å være en klar tendens til at andelen barnevernpedagoger i alle årene var høyere enn andelen sosionomer i slikt arbeid. At andelen barnevernpedagoger som arbeidet i det kommunale barnevernet i de enkelte årene var høyere enn blant sosionomene kan skyldes flere forhold. Andelen barnevernpedagoger som en eller annen gang hadde hatt en slik arbeidsplass kan totalt sett ha vært høyere enn andelen sosionomer. Det er også mulig at barnevernpedagoger som begynte å jobbe i det kommunale barnevernet ble værende der lenger enn sosionomene, eventuelt at det har vært en kombinasjon av begge forholdene. Tabellen nedenfor viser andelen av sosionomene og barnevernpedagogene som en eller annen gang hadde arbeidet i barnevernet i perioden etter endt utdanning.

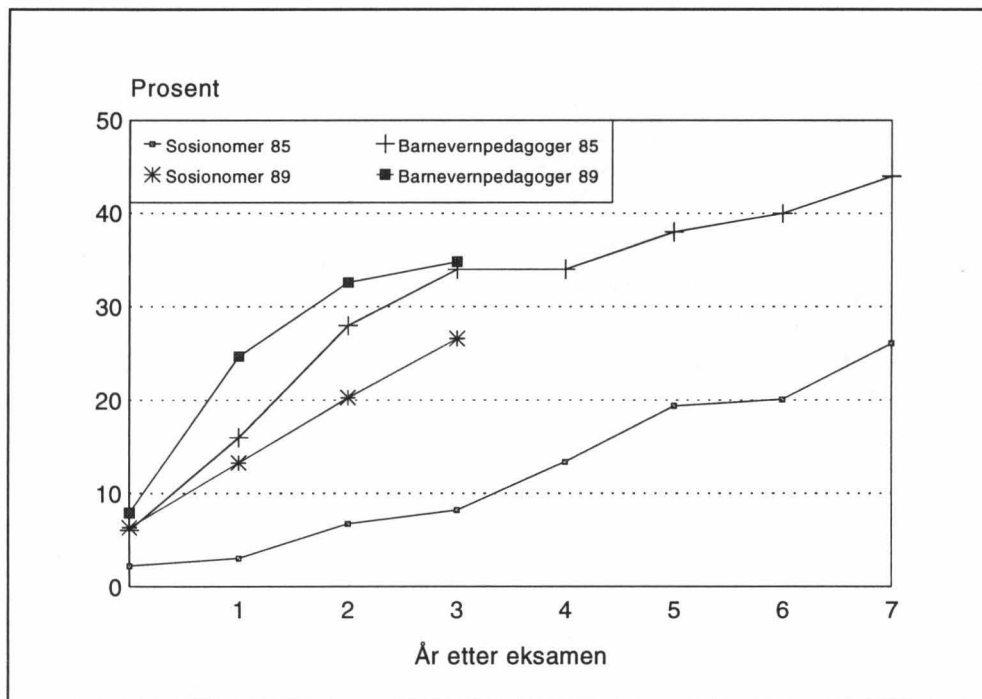
Tabell 7.2 Andel av de enkelte utdanningsgruppene som en eller annen gang har vært i det kommunale barnevernet.

	Sosionomer 85	Barnevern- pedagoger 85	Sosionomer 89	Barnevern- pedagoger 89
I alt	26,1	44,0	26,6	34,8
Menn	8,0	31,2	15,0	15,0
Kvinner	30,3	50,0	28,7	55,1
Antall observ.	134	50	128	89

Ikke uventet viser tabellen at også andelen barnevernpedagoger som en eller annen gang hadde arbeidet i det kommunale barnevernet var høyere enn andelen sosionomer. Spesielt var forskjellene store for 1985-kullene. Fordelingen på kjønn i tabell 7.2 styrker påstanden om at barnevernet er en lite attraktiv arbeidsplass for menn; andelen menn som en eller annen gang hadde arbeidet i barnevernet etter endt utdanning var betydelig lavere enn andelen kvinner. Selv om omfanget av sosionomene som hadde arbeidet i det kommunale barnevernet kan være noe for lavt, har dette neppe konsekvenser for forholdet mellom andelen menn og kvinner som har arbeidet i det kommunale barnevernet.

Fra tidligere vet vi at en større andel av sosionomene og barnevernpedagogene i 1989-kullene startet å arbeide i barnevernet som relativt nyutdannede enn i 1985-kullene. Vi vil nå se på om det er forskjeller mellom sosionomer og barnevernpedagoger når det gjelder hvor lang tid som går etter avsluttet utdanning til de tar første jobb i barnevernet. Ettersom sosionomene i gjennomsnitt er eldre enn barnevernpedagogene kan dette innebære at sosionomene på et tidligere tidspunkt tar denne typen arbeid. På den annen side er barnevernpedagogene mer direkte kvalifisert til å arbeide innen barnevernet, og de kan dermed i større grad finne dette som et naturlig sted å starte yrkeskarrieren.

Figuren nedenfor viser andelen av kullene som hadde arbeidet i det kommunale barnevernet etter når de startet i første jobben i denne sektoren etter endt utdanning. Generelt sett startet barnevernpedagogene i det kommunale barnevernet tidligere enn sosionomene. Andelen økte raskt i perioden etter eksamen, for siden å flate ut. Blant sosionomene steg imidlertid andelen som arbeidet i barnevernet jevnere over tid. Det viser seg at mens nærmere 80 prosent av barnevernpedagogene i 1985-kullet som hadde hatt arbeid i barnevernet hadde startet 3 år etter eksamen, gjaldt dette bare rundt 30 prosent av sosionomene på samme tidspunkt. I 1989-kullene startet barnevernpedagogene også tidligere i barnevernet enn sosionomene. Blant barnevernpedagogene som hadde hatt arbeid i barnevernet en eller annen gang

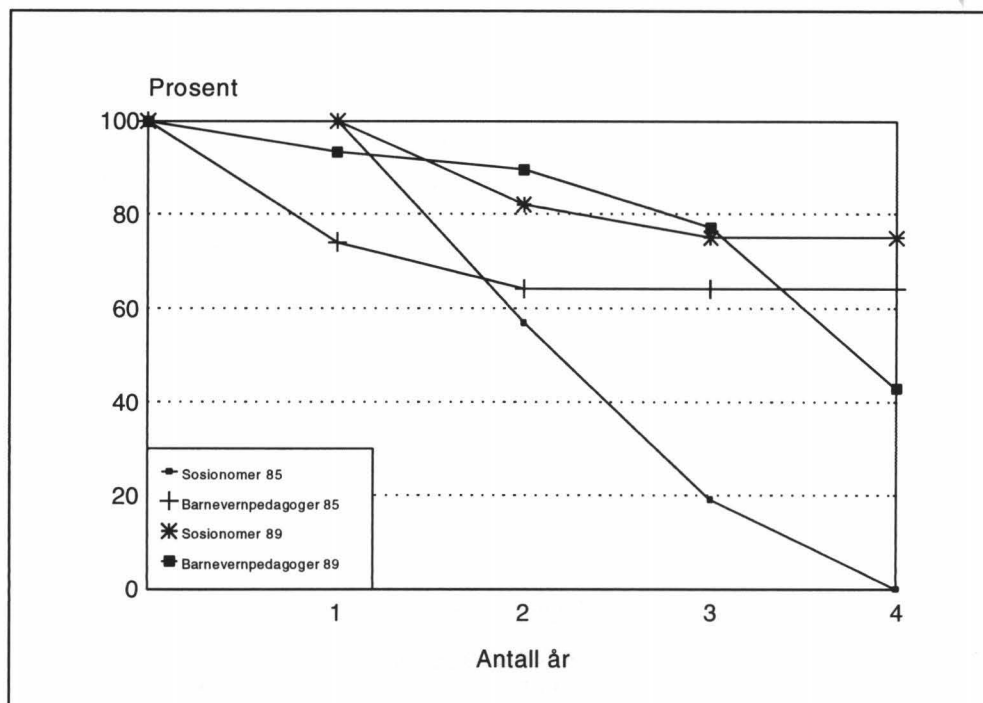


Figur 7.4 Tidspunkt for start i første jobb i det kommunale barnevernet.

hadde rundt 70 prosent av disse startet allerede ett år etter eksamen. Av sosionomene i 1989-kullet som hadde hatt arbeid i barnevernet hadde til sammenligning rundt 50 prosent startet ett år etter eksamen. Samlet sett viser dette at blant de som hadde arbeidet i det kommunale barnevernet en eller annen gang, begynte relativt mange allerede tidlig i yrkesløpet med denne typen arbeid. Barnevernspedagogene hadde, generelt sett, kortere erfaring fra sosialt arbeid når de tok sin første jobb i det kommunale barnevernet enn sosionomene.

Barnevernet har altså totalt sett vært en mer ettertraktet arbeidsplass blant barnevernspedagoger enn sosionomer i perioden etter avsluttet utdanning. Vi stiller nå spørsmål om det er slik at barnevernspedagogene når de først har begynt innen det kommunale barnevernet også blir værende der lenger enn sosionomene. For å gjøre sammenlignbarheten mellom kullene så god som mulig, har vi bare tatt for oss de tre første årene etter avsluttet utdanning. Videre har vi sett på den første sammenhengende perioden i barnevernet. Dette betyr at en periode kan omfatte flere jobber. Figuren nedenfor viser sannsynligheten for å bli værende i første periode i barnevernet.

Når vi ser alle gruppene under ett var det ingen signifikante forskjeller mellom gruppene. Sammenligner vi imidlertid to og to av gruppene finner vi bare signifikante forskjeller mellom sosionomer utdannet i 1985 og 1989. Sosionomer



Figur 7.5 Sannsynligheten for å bli værende i det kommunale barnevernet

utdannet i 1989 ble værende lenger i det kommunale barnevernet enn de utdannet i 1985. Vi fant ikke signifikante forskjeller mellom de to kullene av barnevernspedagoger, og heller ikke mellom barnevernspedagoger og sosionomer utdannet i hver sine år. Det synes altså ikke å være noen tendens til at barnevernspedagogene blir værende lenger i sin første jobb i det kommunale barnevernet enn sosionomene.

I figuren overfor har vi bare sett på de tre første årene etter avsluttet eksamen. For 1985-kullene har vi opplysninger om ytterligere 4 år, og dette gir oss mulighet for å se om det har noen betydning for hvor lenge man blir værende i den første jobben i barnevernet når i yrkesløpet man begynner der. Denne studien viser at det ikke var noen signifikante forskjeller i varigheten av første periode i det kommunale barnevernet mellom de av 1985-kullene som begynte i løpet et av de tre første årene etter endt utdanning og de som begynte etter juli 1989. Det kan derved se ut til at yrkeserfaring ikke har betydning for hvor lenge man blir værende i den første jobben i barnevernet.

Analysen viser altså at det kommunale barnevernet har vært en viktigere arbeidsplass for "spesialistene", dvs barnevernspedagogene, enn for "generalistene", dvs sosionomene, i perioden etter endt utdanning. Vi fant imidlertid ingen signifikante atferdsmessige forskjeller mellom "spesialistene" og "generalistene" når de først hadde begynt å arbeide i det kommunale barnevernet; "spesialistene" ble

ikke værende lenger i sin første periode i sektoren enn "generalistene". Dette tyder på at sosionomene tilpasser seg dette arbeidet selv om deres grunnutdanning ikke er rettet inn mot denne typen arbeid i samme grad som barnevernpedagogenes. At sosionomene har noe lenger "fartstid" i sosialt arbeid enn barnevernpedagogene før de starter sin første jobb i det kommunale barnevernet kan medvirke til at de forblir like lenge som barnevernpedagogene.

Sammen med analysen om sjansen for å arbeide innen barnevernet gir tidspunktet for start i første jobb noen interessante resultater. Både barnevernpedagogene og sosionomene starter med barnevernarbeid allerede kort tid etter endt utdanning, med relativt kort yrkeserfaring fra sosialt arbeid. Når stigende alder øker sjansen for å arbeide i det kommunale barnevernet tyder dette på at det særlig er de sosionomene og barnevernpedagogene som er noe eldre når de avslutter grunnutdanningen som går inn i det kommunale barnevernet.

Vi har også funnet at det kommunale barnevernet i liten grad rekrutterer mannlige sosionomer og barnevernpedagoger. Sammen med den lave andelen menn som tar slike utdanninger overhodet, blir det dermed totalt sett svært få menn som i det hele tatt arbeider i det kommunale barnevernet. Rekrutteringsgrunnlaget ser ut til å være godt voksne kvinner, som selv har barn. Dette kan meget vel være de samme kvinnene som i avtagende grad rekrutteres til sosialarbeideryrkene pga endringer i opptaksreglene. Disse tar grunnutdanningen i relativt høy alder og har lite formell utdanning utenom denne. Samtidig viser de seg å være blant de som er mest stabile i det klientrettede arbeidet.

Litteratur

- Allison, P.D. (1984): *Event History Analysis. Regression for longitudinal event data*. Quantitative Applications in the Social Sciences. Beverly Hills, Sage, series no. 07-046.
- Aneshensel, C. & B. Rosen (1980): Domestic Roles and Sex Differences in Occupational Expectations. *Journal of Marriage and the Family* 42(1):121-131.
- Arnesen, C.Å. (1992): *Tapte årsverk*. En analyse av arbeidskraftreserven blant sykepleierne. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 1/92.
- Bakke, L. (1986): *Kvinnelig ledelse: En naturlig utvikling ved sosialkontorene?* Hovedoppgave, Institutt for sosialt arbeid, Universitetet i Trondheim.
- Barne- og familiedepartementet (1992): *Kompetanse og utdanningsbehov i barnevernet*. Sandvika, Asplan Analyse.
- Becker, G. (1981): *A Treatise on the Family*. Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- Hauglin, O. (1982): *Utdanning til sosialsektoren*. En analyse av behov og kvalifikasjonskrav. Halden, Det regionale høyskolestyret i Østfold.
- Hoel, Marit (1991): *Sykepleieryrket: Fra kvinneyrke til profesjon?* Oslo, Institutt for samfunnsforskning, rapport 91:2.
- Kalve, T. & Stjernø, S. (1990): *Sosialarbeidernes yrkeskarriere*. Oslo, Norges kommunal- og sosialhøgskole, NKSH-rapport 90:4.
- Kandidatundersøkelsen 1991*. Universitetskandidater, ingeniører, førskolelærere, barnevernspedagoger og sosionomer. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt, Rapport 2/93.
- Ordell, S. B. (1990): *Socialarbetare. Bakgrund, utbildning och yrkesliv*. Göteborg, Acta Universitatis Gothoburgensis, Göteborg studies in educational sciences, 74.
- Polachek, S (1976): Occupational segregation. An alternative Hypothesis. *Journal of Contemporary Business* 5:1-12
- Polachek, S (1978): Sex differences in College Majors. *Industrial an Labor Relations Review* 31 no.4:498-508

Tabelloversikt

Tabell 4.1	Sosionomer og barnevernpedagoger utdannet i 1985 og 1989 som besvarte spørreskjemaet etter kjønn. Prosent.	13
Tabell 4.2	Alder på uteksamineringstidspunktet fordelt på kull, utdanning og kjønn. Prosent.	14
Tabell 4.3	Sosionomer og barnevernpedagoger som hadde fullført annen høyere utdanning. Prosent av antall besvarte.	15
Tabell 4.4	Tidligere høyere utdanninger tatt av sosionomer og barnevernpedagoger fordelt på fagområder og kjønn. Prosent.	16
Tabell 4.5	Måneder tidligere arbeidserfaring før utdanningen startet. Gjennomsnitt.	19
Tabell 5.1	Yrkesaktivitet, midlertidig fravær, arbeidstid i prosent av heltid og utført arbeid i prosent av mulig arbeid i uka 24.-30. august 1992.	23
Tabell 5.2	Andel av de ulike utdanningsgruppene som arbeidet deltid. ...	24
Tabell 5.3	Perioder uten yrkesaktivitet etter årsak. Antall måneder.	27
Tabell 5.4	Andel av de enkelte utdanningsgruppene som en eller annen gang har arbeidet deltid (hatt redusert arbeidstid).	30
Tabell 5.5	Gjennomsnittlig antall måneder med permisjon etter årsak. ...	32
Tabell 5.6	Antall måneder yrkesaktiv, og antall utførte månedsverk totalt og i prosent av mulige månedsverk for de ulike gruppene.	34
Tabell 5.7	Tapte månedsverk etter yrkesaktivitet, permisjoner og deltid. ...	35
Tabell 5.8	Videreutdanninger fordelt på fagområder og kjønn. Prosentandeler.	39
Tabell 5.9	Oppgitte årsaker til videreutdanningsvalg etter kjønn. Prosent. .	40
Tabell 5.10	Videreutdanninger tatt av sosionomer og barnevernpedagoger fordelt på fagområder og kull. Prosent.	41
Tabell 5.11	Videreutdanninger tatt av sosionomer og barnevernpedagoger etter om de var tatt på heltid eller deltid. Prosent.	42
Tabell 6.1	Prosent sysselsatte i de enkelte yrkene i uka 24-30. august 1992 og gjennomsnittlig arbeidstid i prosent av heltid etter yrke. ...	45
Tabell 6.2	Uført arbeid i prosent av mulig arbeid etter yrke.	46
Tabell 6.3	Stillingsfordeling i undersøkelsesuken 24.-30. august 1992. Prosent av antall sysselsatte.	49
Tabell 6.4	Andel av sosionomer og barnevernpedagoger utdannet i 1985 i ulike stillingsnivåer i første jobb og jobben 24.-30. august 1992. Horisontalt prosentuert.	52
Tabell 6.5	Andel av sosionomer og barnevernpedagoger utdannet i 1989 i ulike stillingsnivåer i første jobb og jobben 24.-30. august 1992. Horisontalt prosentuert.	52

Tabell 6.6	Sosionomer og barnevernpedagoger i lederstilling på undersøkelsestidspunktet etter kull og kjønn. Prosent av yrkesaktive.	54
Tabell 7.1	Yrkesaktive sosionomer og barnevernpedagoger etter type arbeidssted i uka 24.-30. august 1992. Prosent	62
Tabell 7.2	Andel av de enkelte utdanningsgruppene som en eller annen gang har vært i det kommunale barnevernet.	70

Figuroversikt

Figur 4.1	Tidligere høyere utdanning etter utdanningsgruppe og relevans. Gjennomsnittlig antall semestre.	17
Figur 4.2	Tidligere høyere utdanning etter utdanningsgruppe, kjønn og relevans. Gjennomsnittlig antall semestre.	18
Figur 5.1	Andel yrkesaktive etter antall år etter avsluttet eksamen.	27
Figur 5.2	Andel i deltidsarbeid etter antall år etter eksamen.	29
Figur 5.3	Sannsynligheten for å bli værende i deltidsarbeid	31
Figur 5.4	Prosentandeler med videreutdanning etter utdanningsgruppe og kjønn.	37
Figur 6.1	Sosionomer utdannet i 1985. Andel i ulike stillingskategorier i perioden 1985-1992.	50
Figur 6.2	Barnevernpedagoger utdannet i 1985. Andel i ulike stillingskategorier i perioden 1985 - 1992.	51
Figur 6.3	Andel i lederstilling etter utdanningsgruppe og antall år etter eksamen.	55
Figur 6.4	Andel i lederstilling etter kjønn og antall år etter eksamen. 1985-kullene.	56
Figur 7.1	Sosionomer utdannet i 1985 etter arbeidssted 1 år, 3 år og 7 år etter eksamen. Prosent.	67
Figur 7.2	Barnevernpedagoger utdannet i 1985 etter arbeidssted 1 år, 3 år og 7 år etter eksamen. Prosent.	68
Figur 7.3	Andel i barnevernarbeid etter antall år etter eksamen	69
Figur 7.4	Tidspunkt for start i første jobb i det kommunale barnevernet. .	71
Figur 7.5	Sannsynligheten for å bli værende i det kommunale barnevernet	72

Vedlegg 1

Kort om sosionom- og barnevernpedagogutdanningen

Sosionomutdanningen er en 3-årig yrkesrettet utdanning på høghskolenivå som tar sikte på å kvalifisere personer til å arbeide med å forebygge, løse og/eller redusere sosiale problemer av materiell og personlig art. De fleste sosionomer arbeider innen det sosiale felt. Dette omfatter en rekke sektorer og arbeidsoppgaver og krever derfor arbeidskraft med ulike kvalifikasjoner. Sosionomutdanningen har fra starten av hatt en bred fagsammensetning og kan karakteriseres som en generalistutdanning.

Barnevernpedagogutdanningen er en 3-årig (3.året innført i 1981) sosialarbeiderutdanning som tar sikte på å utdanne personer til å arbeide med barn og unge og deres pårørende som har sosiale problemer eller er i fare for å få det. Utdanningen kvalifiserer for sosialpedagogisk arbeid som består i å gi omsorg, være oppdrager og behandler og delta i arbeidet med å sikre barn og unges levekår. Studentene skal tilegne seg kunnskaper og ferdigheter som skal gi faglige forutsetninger for å behandle barn og ungdom med spesielle vansker, samt å søke å bedre eller vedlikeholde klientenes situasjon eller hindre at den forverrer seg.

Vedlegg 2

Tabell 1.1 Uteksaminerte sosionomer og svarprosent etter lærested. Absolutte tall og prosent.

Lære sted	Sosionomer 1985			Sosionomer 1989		
	Uteksa- minert	Besvart	Svar- prosent	Uteksa- minert	Besvart	Svar- pros- ent
I alt	176	138	78,4	190	134	70,5
Diakonhj. sosialhøgsk.	31	29	94	42	24	57
NKSH	74	52	70	63	44	70
Sosialhøgsk.i Stavanger ¹⁹	-	-	-	37	30	81
Sosialhøgsk.i Trondheim	43	33	77	33	24	73
Høgsk.sent.i Nordland	28	24	86	15	12	80

Tabell 1.2 Uteksaminerte barnevernpedagoger og svarprosent etter skole. Absolutte tall og prosent.

Lærested	Barnevernpedagoger 1985			Barnevernpedagoger 1989		
	Uteksa- minert	Besvart	Svar- prosent	Uteksa- minert	Besvart	Svar- prosent
I alt	85	59	69	116	98	85
NKSH	60	42	70	47	39	83
Sosialhøgsk.i Stavanger	.	.	.	42	35	83
Møre og Romsdal DH (Volda)	25	17	68	27	24	89

¹⁹ Pga en teknisk feil kom ikke skolen med i 1985.

Tabell 1.3 Uteksaminerte sosionomer og svarprosent etter kjønn. Absolutte tall og prosent.

	Sosionomer 1985			Sosionomer 1989		
Kjønn	Uteksaminert	Besvart	Svarprosent	Uteksaminert	Besvart	Svarprosent
I alt	176	138	78,4	190	134	70,5
Menn	35	27	77,1	33	21	63,6
Kvinner	141	111	78,7	157	113	72,0

Tabell 1.4 Uteksaminerte barnevernspedagoger og svarprosent etter kjønn. Absolutte tall og prosent.

	Barnevernspedagoger 1985			Barnevernspedagoger 1989		
Kjønn	Uteksaminert	Besvart	Svarprosent	Uteksaminert	Besvart	Svarprosent
I alt	85	59	69,4	116	98	84,5
Menn	24	18	75,0	22	20	91,0
Kvinner	61	41	67,2	94	78	83,0

Vedlegg 3

Kvinneres sannsynlighet for å arbeide deltid i undersøkelsesuka er beregnet ut fra følgende formel:

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

hvor X_j er forklaringsvariablene eller de uavhengige variablene og B_j er koeffisienter som estimeres ut fra dataene.

Forklaringsvariablene som er med i analysen er definert på følgende måte:

Antall barn under 10 år

Angir hvor mange barn under 10 år kvinnen har omsorgsansvar for.

Ektefelle/samboer i arbeid

Denne variablen = 1 hvis kvinnen har ektefelle eller samboer i inntektsgivende arbeid, 0 ellers.

Ikke avsluttet påbegynt videreutdanning

Denne variablen = 1 hvis kvinnen har påbegynt en utdanning som ikke var avsluttet i undersøkelsesuka, 0 ellers.

Barnevernpedagog 85

Denne variablen = 1 hvis personen er utdannet barnevernpedagog i 1985, 0 ellers.

Sosionom 89

Denne variablen = 1 hvis personen er utdannet sosionom i 1989, 0 ellers.

Barnevernpedagog 89

Denne variablen = 1 hvis personen er utdannet barnevernpedagog i 1989, 0 ellers. Sosionomene utdannet i 1985 er referansegruppe.

I analysen antar vi at sannsynligheten for å arbeide deltid påvirkes av antall barn under 10 år som kvinnen har omsorgsansvar for, om man har ektefelle/samboer i inntektsgivende arbeid, om man holder på videreutdanning og til slutt hva slags utdanningsbakgrunn man har, dvs om man er sosionom eller barnevernpedagog. Vi antar at det å ha omsorgsansvar for barn under 10 år øker sannsynligheten for å

arbeide deltid. Videre antar vi at det å ha ektefelle/samboer i inntektsgivende arbeid øker sannsynligheten for å arbeide deltid, det samme antar vi det å holde på med videreutdanning gjør. På grunn av utvalgsstørrelsen er det ikke forsvarlig å gjennomføre separate analyser for de enkelte utdanningene/kullene. Som det framgår av variabeloppsettet har vi lagt inn "dummies" for de enkelte gruppene/kullene. Dette betyr at vi antar at de uavhengige variablene eller forklaringsvariablene har samme innvirkning på sannsynligheten for å arbeide deltid *uavhengig* av utdanning/kull. I analysen ser vi barnevernpedagoger utdannet i 1985 og 1989 samt sosionomer utdannet i 1989 i forhold til sosionomer utdannet i 1985.

Tabell 1 viser resultatet av analysen. Koeffisienten kan tolkes som endring i logaritmen til "oddsen" når den uavhengige variable øker med en enhet. Vi har for enkelthets skyld omregnet koeffisientene slik at de gir uttrykk for endring i "oddsen" når den uavhengige variabelen øker med en enhet. F. eks. betyr koeffisienten for antall barn under 10 år på 0,9199, som tilsvarer en "odds" på 2,5090, at når barnetallet øker med ett barn så har kvinnen nesten 2,5 ganger større sjanse for å arbeide deltid, alt annet likt.

Tabell 1 Logistisk regresjon av sannsynligheten for deltidsarbeid blant kvinner.

	Koeffisient (log odds)	Relativ risiko (odds)
Antall barn under 10 år	0,9199**	2,5090
Ektefelle/samboer i arbeid	1,2393**	3,4531
Ikke avsluttet påbegynt viderutdanning	-7,5519	0,0005
Barnevernpedagog 85	0,7461	2,1087
Sosionom 89	-0,4336	0,6481
Barnevernpedagog 89	0,2723	1,3130
Konstantledd	-3,2906**	

** signifikant på 0,05 % nivå, * signifikant på 0,10 % nivå

Tabell 2 Logistisk regresjon av sannsynligheten for å ha arbeidet deltid etter endt utdanning blant kvinner.

	1985-kullene		1989-kullene	
	Koeffi- sient	Relativ risiko (odds)	Koeffi- sient	Relativ risiko (odds)
Antallbarn under 10 år	1,0386**	2,8251	0,7987**	2,2226
Ektefelle/samboer i arbeid	0,3178	1,3741	1,1262*	3,0839
Har tatt/holder på med videreutdanning	0,0715	1,0741	-0,0459	0,9552
Barnevernpedagog	0,7847*	2,1917	0,8165*	2,2625
Konstantledd	-2,5405**		-3,3826**	

** signifikant på 0,05 % nivå, * signifikant på 0,10 % nivå

Vedlegg 4

Sannsynligheten for å bli værende i den opprinnelige tilstanden i minst n perioder beregnes ut fra følgende formel:

$$P(n) = P(n-1) * P(n|n-1)$$

der p angir sannsynligheten for å bli værende i en bestemt tilstand og n angir tidsperiode. $P(n|n-1)$ er den betingede sannsynligheten for å bli værende i tilstanden i periode n gitt at personen var i tilstanden ved utgangen av perioden $n-1$.

Vår analyse av sannsynligheten for å bli værende i deltidsarbeid tar utgangspunkt i alle som har arbeidet deltid en eller annen gang i løpet av de første tre årene etter endt utdanning. Vi har valgt å bruke år som tidsenhet, og vår oppgave er å beregne sannsynligheten for å bli værende i deltidsarbeid i minst 1, 2 og 3 år.

I beregningene av sannsynlighetene utnyttes *alle* tilgjengelige opplysninger, både for de som på ved utgangen av den første treårsperioden fremdeles var i deltidsarbeid og de som hadde avsluttet sin første deltidsperiode. De som fremdeles var i deltidsarbeid ved utgangen av treårsperioden betraktes som *sensurerte* observasjoner siden man ikke vet hvor lenge de vil bli værende i deltidsarbeid. Det man vet er at de blir værende i deltidsarbeid minst så lenge som de hadde vært ved utgangen av treårsperioden. De som ved utgangen av treårsperioden hadde forlatt deltidsarbeid betraktes som *usensurerte* observasjoner.

Vedlegg 5

For å beregne de uavhengige variables effekt på overganger fra ikke-leder til leder har vi gjort bruk av en diskret forløpsanalysemodell. I denne analyseteknikken blir hvert individ i hvert år (tidsenhet) sett på som en uavhengig observasjon. Sannsynligheten for overgangen til leder i et gitt år (Pit) spesifiseres ved å benytte en logistisk regresjonsmodell, hvor $i=1,...,N$ er antall individer, $t=1,...,T$ er år og X er settet av uavhengige variable (se ellers Allison, 1984). Beregning av sannsynligheter for overgang til lederstilling for personer med bestemte kjennetegn gjøres utfra formelen:

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

I modellen er de uavhengige variable år etter eksamen, utdanningsgruppe, kjønn, barn født året før opprykk til lederstilling, små barn, sentralitet, tidligere høyere utdanning, videreutdanning, alder og år etter eksamen.

Variablene er definert som følger:

Utdanningsgruppe:

Variabelen er = 1 hvis personen er sosionom utdannet i 1985, og 0 hvis barnevernpedagog utdannet 1985.

Kjønn:

Variabelen er = 1 hvis personen er kvinne, og 0 hvis personen er mann.

Barn født året før:

Variabelen er = 1 hvis kvinnen har født barn året før opprykk til lederstilling, 0 ellers.

Små barn:

Variabelen er = 1 hvis kvinnen har barn under 7 år, 0 ellers.

Sentralitet:

Variabelen er = 1 hvis arbeidskommunen er storby, og 0 hvis arbeidskommunen er mindre by, tettsted eller spredtbygd strøk.

Tidligere høyere utdanning:

Variabelen er = 1 hvis personer hadde tatt tidligere høyere utdanning før grunnutdanningen, 0 ellers.

Videreutdanning:

Det er definert to variable for videreutdanning.

Vid1:

Variabelen er = 1 hvis personen har tatt videreutdanning i et "karrierefag", 0 ellers.

Vid2:

Variabelen er = 1 hvis personen har tatt videreutdanning i et profesjonsorientert fag, 0 ellers.

Alder:

Vi har laget 3 aldersgrupper.

Alder1:

Variabelen er = 1 hvis personen er yngre enn 34 år, 0 ellers (referansekategori).

Alder2:

Variabelen er = 1 hvis personen er mellom 34 og 40 år, 0 ellers.

Alder3:

Variabelen er = 1 hvis personen er 41 år eller eldre, 0 ellers.

År:

Variabelen for de enkelte årene etter eksamen er = 1 for det enkelte år, 0 ellers.

Tabellen nedenfor viser resultatene av forløpsanalysen.

Tabell 1 Logistisk regresjonsanalyse av sannsynlighet for opprykk til første lederstilling for sosionomer og barnevernspedagoger utdannet i 1985.

	Koeffisient (log odds)	Relativ risiko (odds)
Utdanningsgruppe	0,248	1,281
Kjønn	-0,186	0,831
Barn født året før (Kvinner)	-0,624	0,536
Små barn (Kvinner)	-0,239	0,788
Sentralitet	-0,016	0,984
Tidligere utdanning	0,144	1,155
Vid1	0,652	1,920
Vid2	0,191	1,210
Alder2	0,465*	1,592
Alder3	1,054	2,868
Alder3 (Kvinner)	-2,056**	0,128
1987	0,318	1,374
1988	0,099	1,104
1989	0,252	1,286
1990	0,728*	2,070
1991	0,249	1,283
1992	0,410	1,507

** signifikant på 0,05 % nivå, * signifikant på 0,10 % nivå

Vedlegg 6

Sannsynligheten for å arbeide i det kommunale barnevernet i undersøkelsesuka er beregnet ut fra følgende formel:

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

hvor X_j er forklaringsvariablene eller de uavhengige variablene og B_j er koeffisienter som estimeres ut fra dataene.

Forklaringsvariablene som er med i analysen er definert på følgende måte:

Kjønn

Denne variablen = 1 hvis personen er kvinne, 0 ellers

Kvinne med barn under 10 år

Denne variablen = 1 dersom personen er kvinne og har barn under 10 år, 0 ellers.

Alder

Denne variablen angir personens alder på intervju tidspunktet. I tillegg til denne variablen inngår også alder kvadrert i analysen.

Utdanning i tillegg til grunnutdanningen

Denne variablen = 1 hvis personen har utdanning i tillegg til grunnutdanningen, 0 ellers.

Barnevernspedagog 85

Denne variablen = 1 hvis personen er utdannet barnevernspedagog i 1985, 0 ellers.

Sosionom 89

Denne variablen = 1 hvis personen er utdannet sosionom i 1989, 0 ellers.

Barnevernspedagog 89

Denne variablen = 1 hvis personen er utdannet barnevernspedagog i 1989, 0 ellers. Sosionomene utdannet i 1985 er referansegruppe.

Som det framgår av variabeloppsettet har vi lagt inn "dummies" for de enkelte gruppene/kullene. Dette betyr at vi antar at de uavhengige variablene eller

forklaringsvariablene har samme innvirkning på sannsynligheten for å arbeide i det kommunale barnevernet *uavhengig* av utdanning/kull. I analysen ser vi barnevernspedagoger utdannet i 1985 og 1989 samt sosionomer utdannet i 1989 i forhold til sosionomer utdannet i 1985.

Tabell 1 viser resultatet av analysen. Koeffisienten kan tolkes som endring i logaritmen til "oddsen" når den uavhengige variable øker med en enhet. Vi har for enkelthets skyld omregnet koeffisientene slik at de gir uttrykk for endring i "oddsen" når den uavhengige variabelen øker med en enhet. F. eks. betyr koeffisienten for barnevernspedagoger 1989 på 0,7472, som tilsvarer en "odds" på 2,1110, at barnevernspedagoger utdannet i 1989 har over dobbelt så stor sjanse for å jobbe i barnevernet som sosionomer utdannet i 1985, alt annet likt.

Tabell 1 Logistisk regresjon av sannsynligheten for å arbeide i det kommunale barnevernet.

	Koeffisient (log odds)	Relativ risiko (odds)
Kjønn	1,0068**	2,7367
Kvinne med barn under 10 år	0,6367**	1,8902
Alder	0,4372**	1,5484
Alder ²	-0,0052**	0,9948
Utdanning i tillegg til grunnutdanning	-0,1392	0,8700
Barnevernspedagog 85	0,6330*	1,8833
Sosionom 89	0,5526	1,7378
Barnevernspedagog 89	0,7472**	2,1110
Konstantledd	-11,4089**	

** signifikant på 0,05 % nivå, * signifikant på 0,10 % nivå

Vedlegg 7

Gruppering av de enkelte gruppene:

1) Det kommunale barnevernet

Det kommunale barnevernet omfatter de som var i sosialt arbeid, som hadde yrkestitlene barnevernfullmektig, barnevernkonsulent, barnevernkurator, barnevern-pedagog, hjemmkonsulent, mottakskonsulent/kurator (barnevernpedagog), konsulent (barnevernpedagog), kurator (barnevernpedagog), familie-/nettverkskonsulent, barnevernleder og som i tillegg arbeidet i kommune.

2) Sosialkontor

Sosialkontor omfatter de som var i sosialt arbeid, som hadde yrkestitlene flyktnin-gekurator/innvandrerkonsulent, miljøarbeider/feltarbeider, teammedarbeider, miljøterapeut/familieterapeut, prosjektmedarbeider, prosjektleder, sosialfullmektig, sosialkonsulent, sosialkurator, mottakskonsulent/kurator (sosionom), konsulent (sosionom), kurator (sosionom), sosionom, sosialsekretær, områdeleder, tiltakskonsulent, sosialleder og sosialsjef, og som i tillegg arbeidet i kommune.

3) Institusjon

Institusjon omfatter de som var i sosialt arbeid, som hadde yrkestitler som under punkt 1 og 2, samt boveileder/bokonsulent, boenhetsleder/boligleder, kollektivarbeider, kollektivleder, avdelingsleder, leder barneverninstitusjon, avdelingsleder, leder annen institusjon og som i tillegg arbeidet i fylkeskommune, stat eller privat sektor.

4) Sosialsektoren, ellers

Annet sosial arbeid omfatter de som ikke faller inn under kombinasjonene i punkt 1, 2 eller 3, men som var i sosialt arbeid. Her inngår f.eks. boveileder/bokonsulent som arbeider i kommune. I grupperingen inngår dessuten personer som arbeider i sosialsektoren, men hvor yrkestittel og/eller sektor er uoppgitt.



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

Personalia

1. **Fødselsår:** 19 5-6
2. **Kjønn**
1 ☐ Mann
2 ☐ Kvinne
3. **Nåværende bostedskommune** 8-11
Skriv ikke her
4. **Hjemstedskommune ved fylte 17 år** 12-15
Skriv ikke her
5. **Hvilken utdanning avsluttet du våren 1985?** 16-21
Skriv ikke her
6. 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 22-23	19 24-25	19 26-27
2. barn	19 28-29	19 30-31	19 32-33
3. barn	19 34-35	19 36-37	19 38-39
4. barn	19 40-41	19 42-43	19 44-45
5. barn	19 46-47	19 48-49	19 50-51
6. barn	19 52-53	19 54-55	19 56-57
7. barn	19 58-59	19 60-61	19 62-63
8. barn	19 64-65	19 66-67	19 68-69

Høyere utdanning avsluttet før våren 1985

7. 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.

- 2/1
1 ☐ Ja → GÅ TIL SPØRSMÅL 8
2 ☐ Nei → GÅ TIL SPØRSMÅL 9

8. Hva slags høyere utdanning var dette (f.eks. sosiologi grunnfag, ingeniøruddanning e.l.)?

	Avsluttet (årstall)	Normal varighet (antall semestre)	Skriv ikke her
.....	19 2/2-3	2/4-5	2/6-11
.....	19 2/12-13	2/14-15	2/16-21
.....	19 2/22-23	2/24-25	2/26-31
.....	19 2/32-33	2/34-35	2/36-41
.....	19 2/42-43	2/44-45	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	2/55-57	2/58-60	☐ 2/61
Ved siden av utdanningen	2/62-64	2/65-67	☐ 2/68
Som avbrudd i utdanningen	2/69-71	2/72-74	☐ 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:

2/79

- 1 ☐ Mer enn heltid → angi % av heltid:
2 ☐ Heltid
3 ☐ Deltid → angi % av heltid:

2/80-82

2/85-86

Biarbeidsforhold:

Antall timer pr. uke:

2/83-84

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

2/90

- Bedre mulighet for/billigere barnetilsyn ...
Færre fysiske belastninger i arbeidet ...
Færre psykiske belastninger i arbeidet ...
Mindre turnus/skiftarbeid/ubekvem arbeidstid
Fleksitid
Høyere timelønn
Andre forhold, hvilke

- ☐ 1
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5
☐ 6
☐ 9

Nest viktigste betingelse
Sett bare ett kryss

2/91

- ☐ 1
☐ 2
☐ 3
☐ 4
☐ 5
☐ 6
☐ 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 fratrasket? 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 ☐ Hjemmевærende

4 ☐ Arbeidsløs

9 ☐ Annet

→

GÅ TIL SPØRSMÅL 28

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

3/2

☐ 1

Omsorgsoppgaver

☐ 2

Ikke funnet tilfredsstillende arbeid

☐ 3

Arbeidet som passer til min utdanning

er for psykisk og/eller fysisk belastende

☐ 4

Helsemessige årsaker

☐ 5

Andre årsaker, hvilke

☐ 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 | ☐ 1 | ☐ 1 | |
| Jeg får færre belastninger i jobben | ☐ 2 | ☐ 2 | |
| Jeg får fleksitid eller redusert arbeidstid | ☐ 3 | ☐ 3 | |
| Lønnsnivået i yrket jeg er utdannet til blir høyere ... | ☐ 4 | ☐ 4 | |
| Bedre muligheter for kompetanseutvikling og videreutdanning | ☐ 5 | ☐ 5 | |
| Bedre mulighet for/billigere barnetilsyn | ☐ 6 | ☐ 6 | |
| Andre betingelser, hvilke | ☐ 9 | ☐ 9 | Skriv ikke her ☐ 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 ekstrasjobber) 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 ÉN 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 |
| 9 | ☐ Andre årsaker, hvilke |
| 8 | ☐ 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.

JOBB NR.	Begynt		Sluttet		Kommune arbeidsplassen lå i	Yrkest
	År 19	Mnd nr.	År 19	Mnd nr.		
1:					Skriv ikke her 	
2:						
3:						
4:						
5:						
6:						
7:						
8:						
9:						
10:						

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 DELTIDSJOPP)

- 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 → GA TIL SPØRSMÅL 41
2 ☐ Nei → GA 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.

Lønnet omsorgspermisjon
Ulønnet omsorgspermisjon
Studiepermisjon uten lønn
Studiepermisjon med under halv lønn
Verneplikt
Annen permisjon, spesifiser

Antall måneder

5/55-56
 5/57-58
 5/59-60
 5/61-62
 5/63-64
 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:

		1	2	3	4	5	6	7	8	
År:	19									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	
Varighet i uker:									5/102-125

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 5/126	2 5/127	3 5/128	4 5/129	5 5/130	6 5/131	7 5/132	8 5/133
A. Skolegang/studier	☐ 1	☐ 1	☐ 1	☐ 1	☐ 1	☐ 1	☐ 1	☐ 1
B. Uønnet 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 ..

5/1			
1	☐ Ugift	→	GÅ TIL SPØRSMÅL 51
2	☐ Gift/samboende	→	GA TIL SPØRSMÅL 48
3	☐ Separert/skilt	}	→ GÅ TIL SPØRSMÅL 51
4	☐ 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	☐ Ja	→	GÅ TIL SPØRSMÅL 50
2	☐ 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	☐ Skolegang/studier	}	→ GÅ TIL SPØRSMÅL 51
2	☐ Verneplikt		
3	☐ Arbeid i hjemmet		
4	☐ Arbeidsløs		
5	☐ Trygdet/pensjonist		
9	☐ 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				6/6-8	
1	☐ Mer enn heltid	→	angi % av heltidsstilling:		%
2	☐ Heltid			6/9-10	
3	☐ Deltid	→	angi % av heltidsstilling:		%

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.

6/11
 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:						 6/12-24
2:						 6/25-37
3:						 6/38-50
4:						 6/51-63
5:						 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	☐ 1	☐ 1	☐ 1	☐ 1	☐ 1
B. Interesse for faget	☐ 2	☐ 2	☐ 2	☐ 2	☐ 2
C. Gikk lei av arbeidssituasjonen/ følte meg oppbrukt	☐ 3	☐ 3	☐ 3	☐ 3	☐ 3
D. Ønske om bedre lønnsbetingelser	☐ 4	☐ 4	☐ 4	☐ 4	☐ 4
E. Ønske om bedre avansementsmuligheter	☐ 5	☐ 5	☐ 5	☐ 5	☐ 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	☐ 1	☐ 1	☐ 1	☐ 1	☐ 1
Ja, delvis	☐ 2	☐ 2	☐ 2	☐ 2	☐ 2
Nei	☐ 3	☐ 3	☐ 3	☐ 3	☐ 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	☐ 1	☐ 1	7/1-2
En sikker og stabil arbeidsplass	☐ 2	☐ 2	
Et godt arbeidsmiljø	☐ 3	☐ 3	
En god lønn	☐ 4	☐ 4	
Å gi hjelp og omsorg til andre mennesker	☐ 5	☐ 5	
Stor grad av medbestemmelse	☐ 6	☐ 6	
Mulighet for karriere	☐ 7	☐ 7	
Mulighet for kompetanseutvikling og videreutdanning	☐ 8	☐ 8	

56. Mener du at din grunnutdanning som sosionom eller barnevernspedagog 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 Neppe 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

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	Util- freds	Svært util- freds	
	1	2	3	4	5	
A. Psykiatri, sosialmedisin og psykologi	☐	☐	☐	☐	☐	7/6
B. Sosiologi, pedagogikk og sosialantropologi	☐	☐	☐	☐	☐	7/7
C. Stats- og kommunalkunnskap, sosialpolitikk og sosialøkonomi	☐	☐	☐	☐	☐	7/8
D. Jus og rettslære	☐	☐	☐	☐	☐	7/9
E. Saksbehandling og tilrettelegging av det daglige arbeidet	☐	☐	☐	☐	☐	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

☐ 1 Svært tilfreds	}	→	GA TIL SPORSMAL 62
☐ 2 Nokså tilfreds			
☐ 3 Verken tilfreds eller utilfreds			
☐ 4 Nokså utilfreds	}	→	GA TIL SPORSMAL 61
☐ 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/tagfelt	7 12-16
☐ 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	

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) ...	☐	☐	☐	☐	7/17
B. Praktisk tilrettelegging av det daglige arbeidet ...	☐	☐	☐	☐	7/18
C. Føring av journaler/skriftlig framstilling	☐	☐	☐	☐	7/19
D. Tverrfaglig samarbeid	☐	☐	☐	☐	7/20
E. Tverretattlig samarbeid	☐	☐	☐	☐	7/21

63. Har du i din nåværende eller 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) . . .	☐	☐	☐	7/22
B. Praktisk tilrettelegging av det daglige arbeidet . . .	☐	☐	☐	7/23
C. Føring av journaler/skriftlig framstilling	☐	☐	☐	7/24
D. Tverrfaglig samarbeid	☐	☐	☐	7/25
E. Tverretatlig samarbeid	☐	☐	☐	7/26

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

7/27

- ☐ Kortere kurs knyttet til faghøgskoler
- ☐ Lengre kurs knyttet til faghøgskoler
- ☐ Kortere kurs på kommunalt og fylkeskommunalt plan
- ☐ 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 . . .	☐	☐	☐	☐	7/28
B. Arbeid med barn utsatt for fysisk vold	☐	☐	☐	☐	7/29
C. Arbeid med barn med atferdsvansker	☐	☐	☐	☐	7/30
D. Arbeid med barn fra etniske minoriteter	☐	☐	☐	☐	7/31
E. Annet, spesifiser	☐	☐	☐	☐	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 . . .	☐	☐	☐	7/34
B. Arbeid med barn utsatt for fysisk vold	☐	☐	☐	7/35
C. Arbeid med barn med atferdsvansker	☐	☐	☐	7/36
D. Arbeid med barn fra etniske minoriteter	☐	☐	☐	7/37
E. Annet, spesifiser	☐	☐	☐	7/38

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

7/39

- ☐ Ja → GÅ TIL SPØRSMÅL 68
- ☐ Nei } → GÅ TIL SPØRSMÅL 69
- ☐ Vet-ikke }

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 barnevernspedagoger 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 (sosiloger, statsvitere)
- ☐ Økonomisk/administrativt personale
- ☐ Jurister
- ☐ Annet, spesifiser 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? Ranger 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, kulturetater 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. Kriesaker (akuttifeller)	☐	☐	☐	7/68
B. Forebyggende arbeid (generelt miljøarbeid, arbeid med risikogrupper)	☐	☐	☐	7/69
C. Oppfølging av fosterhjem/beredskapshjem	☐	☐	☐	7/70
D. Arbeid med meldingssaker	☐	☐	☐	7/71
E. Oppfølging av weekenhdjem/støttekontakter	☐	☐	☐	7/72
F. Kontakt med barnets pårørende	☐	☐	☐	7/73
G. Administrativt rutinearbeid, journalskriving	☐	☐	☐	7/74
H. Arbeid med ikke-akutte undersøkingssaker	☐	☐	☐	7/75
I. Samarbeid med andre etater (skole, barnehage, politi, pp-tjeneste, kulturetat o.l.)	☐	☐	☐	7/76
J. Miljøarbeid i institusjon	☐	☐	☐	7/77
K. Tiltaksplanlegging	☐	☐	☐	7/78
L. Annet, spesifiser	☐	☐	☐	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	☐	☐	7/80
B. Skole	☐	☐	7/81
C. Barnehage	☐	☐	7/82
D. PP-tjenesten	☐	☐	7/83
E. Helsestasjon/helsesøster	☐	☐	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	☐	☐	☐	☐	☐	☐	7/85
B. Skole	☐	☐	☐	☐	☐	☐	7/86
C. Barnehage	☐	☐	☐	☐	☐	☐	7/87
D. PP-tjenesten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	7/88
E. Helsestasjon/helsesøster	☐	☐	☐	☐	☐	☐	7/89

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

	Ja	Nei	
Betalingsordningen	☐	☐	7/90
Oppfølging av foster/beredskapshjem	☐	☐	7/91
Veiledning	☐	☐	7/92
Annet, spesifiser	☐	☐	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

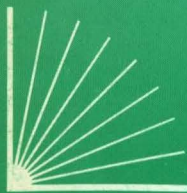
- 1 ☐ Forhold knyttet til arbeidet
- 2 ☐ Personlige forhold (f.eks. omsorgsarbeid i eget hjem)
- 3 ☐ En kombinasjon av forhold knyttet til arbeidet og personlige forhold

TAKK FOR AT DU FYLTE UT SKJEMAET

Yrkeskarriere og mobilitet blant sosionomer og barnevernpedagoger

Denne rapporten tar opp ulike sider ved sosionomer og barnevernpedagogers yrkes- og kompetanseløp. Rapporten tar blant annet opp gruppenes deltakelse på arbeidsmarkedet og hva slags typer jobber de går inn i de første årene etter endt utdanning. Spesielt drøftes det i hvilken grad arbeid i det kommunale barnevernet inngår som en naturlig del av de enkelte gruppenes yrkeskarrierer.

Rapporten benytter i hovedsak materiale fra en undersøkelse NAVFs utredningsinstitutt gjennomførte i august 1992 av sosionomer, barnevernpedagoger og økonomer utdannet i 1985 og 1989. Yrkeshistorie, karriereforløp, videreutdanning og vurdering av utdanningens relevans i forhold til arbeidsoppgaver var blant de temaer som ble kartlagt.



NAVF's utredningsinstitutt
Norges forskningsråd
Munthes gate 29, 0260 Oslo
Telefon 22 92 51 00
Telefax 22 43 89 70

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