

Rapport 13/2000

Personellsituasjonen i sosialtjenesten og barneverntjenesten

Clara Åse Arnesen og Terje Næss

ISBN 82-7218-440-0
ISSN 0807-3635

GCS AS – Oslo - 2000

© NIFU – Norsk institutt for studier av forskning og utdanning
Hegdehaugsveien 31, 0352 Oslo

Forord

Bakgrunnen for dette prosjektet er handlingsplanen for sosialtjenestens førstelinje, *Kunnskap og brubygging*, som Regjeringen la fram i 1998.

Kompetanse- og personellrettede tiltak står sentralt i denne planen, og Sosial- og helsedepartementet og Barne- og familiedepartementet gikk derfor sommeren 1999 ut med en invitasjon til NIFU og andre utvalgte forsknings- og utredningsmiljøer om å komme med et tilbud om å utrede personellsituasjonen i sosialtjenesten og barneverntjenesten.

Departementene ønsket blant annet en gjennomgang av personell- og kompetansesituasjonen i sosialtjenesten og barneverntjenesten, herunder årsverkframskrivninger for sentrale personellgrupper som arbeider på feltet, sosionomer, barnevernspedagoger og vernepleiere.

Denne rapporten består av tre hoveddeler. I del I av rapporten analyseres arbeidsmarkedstilpasning og kompetanseutnyttelse de første årene etter endt utdanning for vernepleiere, sosionomer og barnevernspedagoger. I del II av rapporten presenteres fremskrivninger for tilgangen på sosionomer, barnevernspedagoger og vernepleiere. I rapportens del III, har vi på bakgrunn av resultater fra del I og II i tillegg til materiale tilsendt fra departementene og annen tilgjengelig offisiell statistikk foretatt noen vurderinger angående framtidig personellbehov.

Rapporten er skrevet av forskerne Clara Åse Arnesen og Terje Næss. Kapitlene 1-5 og 7 i del I av prosjektet er skrevet av Clara Åse Arnesen, mens Terje Næss har skrevet kapittel 6 i del I samt prosjektets del II og III. Clara Åse Arnesen har vært prosjektleder.

Oslo, november 2000

Petter Aasen
Direktør

Liv Anne Støren
Seksjonsleder

Innhold

Sammendrag	7
1 Innledning	10
2 Data og metode	12

Del I

Yrkesaktivitet og kompetanseutnyttelse blant sosialarbeidere. Resultater fra to spørreskjemaundersøkelser

3 Gruppens sammensetning	17
3.1 Fordeling på kjønn og alder	18
3.2 Tidligere utdanning og yrkeserfaring	20
3.3 Oppsummering – utdanningsgruppens sammensetning.....	25
4 Arbeidsmarkedsinnsats og videreutdanning i perioden etter endt utdanning	26
4.1 Arbeidsmarkedsinnsats i perioden etter endt utdanning.....	26
4.2 Videreutdanning.....	29
5 Arbeid på undersøkelsestidspunktet	35
5.1 Arbeidsmarkedstilkytning og aktivitet på undersøkelsestidspunktet.....	35
5.2 Hva slags arbeid har sosialarbeiderne?.....	39
5.2.1 Kandidatenes fordeling på yrke	39
5.2.2 Kandidatenes fordeling på næring.....	45
6 Kvalitet i sosialarbeiderutdanning	50
6.1 Innledning	50
6.2 Utbytte av utdanning	51
6.3 Kompetanseprofil i utdanning og i arbeidsliv	57
6.4 Programkvalitet	79
6.5 Avsluttende kommentarer om kvalitet i sosialarbeiderutdanning....	84
7 Sammendrag del I	87

Del II

Fremskrivninger av arbeidskrafttilbudet for sosialarbeidere

8	Data og metode for fremskrivning av arbeidskrafttilbudet	91
8.1	Modellen	91
8.2	Datagrunnlaget	95
9	Tilgang og erstatningsbehov	96
9.1	Sosionomer	97
9.2	Barnevernsutdanning	98
9.3	Annen sosialfaglig utdanning	99
9.4	Vernepleiere	100
10	Total beholdning	102
11	Arbeidskrafttilbud.....	104
11.1	Totalt arbeidskrafttilbud.....	104
11.2	Arbeidskrafttilbudet rettet mot SB-tjenesten.....	107
12	Etter- og videreutdanning.....	109
13	Avsluttende drøfting.....	112

Del III

Behovet for sosialarbeidere

14	Behovet for sosialarbeiderutdanning: et regneeksempel.....	117
14.1	Forutsetninger om kapasitetsvekst i helse- og sosialtjenesten.....	118
14.2	Personellets utdanningsfordeling	121
14.3	Behovet for sosialarbeiderutdanning	127
14.3.1	Sosionomer	127
14.3.2	Barnevernspedagoger	130
14.4	Avsluttende kommentarer	132
	Referanser.....	134

Vedlegg

Vedlegg 1	Utvalg og svarprosenter	137
Vedlegg 2	Logistisk regresjon	139
Vedlegg 3	Faktoranalyse av resultatkvalitet-indikatorer	141
Vedlegg 4	Arbeidstilbudet for sosialarbeiderutdanninger.....	145
Vedlegg 5	Beholdning og arbeidstilbud for sosialarbeiderutdanninger	150

Sammendrag

Hovedformålet med denne rapporten er å belyse ulike sider ved personellsituasjonen i sosialtjenesten og barneverntjenesten. Spesielt fokuseres det på situasjonen for sosionomer, barnevernspedagoger og vernepleiere.

Rapporten består av tre hoveddeler. I første del av rapporten (kapitlene 3-7) analyseres ulike sider ved yrkeskarrieren som yrkesaktivitet, arbeidstid, typer jobber osv. blant sosionomer, barnevernspedagoger og vernepleiere. I tillegg fokuseres det på forekomsten av etter- og videreutdanning, hvordan kandidatene utnytter sin kompetanse og tilfredsheten med utdanningen i forhold til arbeidet. Utgangspunktet for analysene er en undersøkelse som NIFU gjennomført høsten 1998/vinteren 1999 og som omfatter personer som ble utdannet våren 1995. Resultatene er så langt det er mulig sammenholdt med resultatene fra en undersøkelse av 1985- og 1989-kullene av barnevernspedagoger og sosionomer som NIFU gjennomførte i 1992.

Undersøkelsen av sosionomer, barnevernspedagoger og vernepleiere som ble uteksaminert i 1995, viser at de har hatt en stabil tilknytning til arbeidsmarkedet i perioden etter endt utdanning. Rundt 90 prosent av kandidatene oppga at de i perioden etter endt utdanning hadde brukt mesteparten av tiden sin på inntektsgivende arbeid. Det var relativt små forskjeller mellom de ulike utdanningsgruppene og mellom kvinner og menn. Ved siden av at kandidatene har en stabil tilknytning til arbeidsmarkedet, må de også sies å ha en sterk tilknytning. Hele 83 prosent av kandidatene hadde heltidsarbeid (arbeidet 35 timer eller mer per uke) og den gjennomsnittlige arbeidstiden var 35 timer per uke. Disse tallene illustrerer veldig klart at de relativt nyutdannede sosialarbeiderne er en gruppe med en stabil og sterk tilknytning til arbeidsmarkedet, og som har et relativt lite uutnyttet arbeidskraftpotensial.

Det har fra flere hold blitt hevdet at det foregår en flukt fra sosialarbeideryrkene. Våre data synes ikke å bekrefte en slik påstand, i alle fall ikke for relativt nyutdannede sosialarbeidere. Kandidatene som ble utdannet i 1995 synes i stor grad å ha funnet sin sysselsetting innenfor det som må betegnes som utdanningenes kjernearbeidsområder. Hele 86 prosent hadde for eksempel yrkestittel vernepleier eller sosionom/barnevernspedagog på undersøkelsestidspunktet. Når vi i tillegg vet at 6 prosent av kandidatene var i lederstillinger, de fleste av disse innenfor helse- og sosialsektoren, må vi kunne si at sosialarbeiderne så langt i yrkeskarrieren har vært "trofaste" mot sin utdanning. Også når vi ser på hvilke næringssektorer sosialarbeiderne arbeidet i, finner vi de stort sett innenfor sektorer som er forbundet med sosialt arbeid. Om lag 3/4 av sosialarbeiderne arbeidet på undersøkelsestidspunktet innenfor helse- og

sosialtjenester. Dette er en lavere andel enn det som var tilfelle for 1989-kullet av barnevernspedagoger og sosionomer.

Det er interessant at så mange arbeider innenfor utdanningenes kjernearbeidsområder i en tid hvor det har vært meget enkelt å finne alternativ sysselsetting. Det er mulig at flukten fra yrket, i den grad det er en flukt fra yrket, først og fremst skjer blant de mer etablerte sosialarbeiderne som har fått bygd seg en skikkelig sosialfaglig plattform, som kanskje begynner å bli utbrente og som trenger nye faglige utfordringer.

Spesielt undersøkelsen av de som ble uteksaminert våren 1995 og som ble gjennomført høsten 1998/vinteren 1999, tyder på relativt stor tilfredshet med utdanningen blant alle de 3 gruppene. Vernepleiere var gjennomgående litt mer tilfredse enn sosionomene og barnevernspedagogene. Gjennom å sammenligne kandidatenes faktiske kompetanse på utdanningstidspunktet med den kompetansen som krevdes i den jobben de hadde på undersøkelsestidspunktet, fant vi et mål for kandidatenes kompetansegap eller kompetanseoverskudd. Generelt finner vi et relativt lite kompetansegap/overskudd, og utdanningsgruppene synes å ha en kompetanse som er relativt godt tilpasset kompetansebehovet i de jobbene de hadde. Vernepleierne hadde gjennomsnittlig et mindre kompetansegap enn barnevernspedagoger og sosionomer. Det mindre kompetansegapet blant vernepleierne synes å være knyttet til at de stort sett arbeider på områder, eksempelvis institusjonsomsorg, hvor kompetansegapet er lite for alle utdanningsgruppene. Når vi korrigerer for arbeidsområdene, er det ingen klar sammenheng mellom utdanning og kompetansegap. Det er blant dem som arbeider på sosialkontor og sosialtjeneste i tilknytning til barne- og ungdomsvern at kompetansegapet er størst.

I andre del av rapporten (kapitlene 8-13) presenteres prognoser for tilgangen på sosionomer, barnevernspedagoger og vernepleiere. Disse prognosene har et litt annet utgangspunkt enn de prognosene Statistisk sentralbyrå (SSB) har utarbeidet for tilgangen på disse personellgruppene. I NIFUs alternative prognose har vi bl.a. benyttet resultater fra den tidligere nevnte undersøkelsen av sosionomer, barnevernspedagoger og vernepleiere som grunnlag for beregningene.

Våre beregninger viser en tilstrømning av nyutdannet sosialfaglig personell som samsvarer med det som er forutsatt i de seneste beregningene med SSBs fremskrivningsmodell "Helsemod", på kort og mellomlang sikt. På lang sikt viser våre tall noe høyere tilstrømning som følge av at ungdomskullenes størrelse igjen begynner å vokse. Allikevel viser våre beregninger betydelig lavere vekst i årsverkstilbudet enn SSBs beregninger. Den viktigste årsaken til avvikene er at i NIFUs beregninger blir etter- og videreutdanning som tilhører andre utdanningsgrupper i utdanningsstandard, regnet som avgang, mens SSB ikke gjør det. For sosionomer

vokser årsverkstilbudet i våre beregninger med 56 prosent i perioden 1999 til 2010, mens SSBs fremskrivninger viser en vekst på 120 prosent (KUF 1999). For barnevernspedagogutdanningen og vernepleierutdanning viser våre tall en vekst på henholdsvis 77 og 73 prosent i denne perioden, mot SSBs 120 og 170 prosent.

SSBs fremskrivninger har vist et tilbudsoverskudd for sosionomer og barnevernspedagoger i år 2010 på 9 100. Legges våre beregninger for utviklingen på tilbudssiden til grunn, bør imidlertid tilbudsoverskuddet kunne nedjusteres til om lag 5 000.

I siste del av rapporten (kapittel 14) har vi på bakgrunn av materiell vi har fått tilsendt fra departementene, og dels på grunnlag av resultatene fra prosjektets to første deler, foretatt noen beregninger av den framtidige etterspørselen etter sosionomer og barnevernspedagoger.

Ut i fra de forutsetningene vi har gjort, har vi da kommet frem til en etterspørsel som er betydelig større enn det SSB har beregnet. Gitt forutsetningene i regneeksemplene kan etterspørselen etter sosionomer og barnevernspedagoger oppjusteres med 4 000, fordelt på 2 100 sosionomer og 1 900 barnevernspedagoger. Vi får da at tilbudsoverskuddet som i rapportens andre del ble beregnet til 5 000 kan nedjusteres ytterligere til 1 000. Det må imidlertid understrekes at dette selvfølgelig bare er et regneeksempel og ingen prognose. Allikevel er det sannsynlig at etterspørselen vil øke mer enn det SSB har beregnet. Dette styrkes av det faktum at mens SSBs fremskrivninger har vist en gradvis reduksjon i antall vakanser for sosionomer og barnevernspedagoger, økte det faktiske antall vakanser i sosialtjenesten fra 1997 til 1998.

Det er også forhold som taler for at barnevernspedagoger og sosionomer kan erstatte andre utdanninger i et større omfang enn det som er forutsatt i regneeksemplene. Spesielt gjelder dette utdanningsgrupper som det forventes å være mangel på i årene fremover som for eksempel vernepleiere, psykologer og andre helseutdanninger. Det bør også nevnes at Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet, med bakgrunn i St meld nr 12 (1999-2000) " ..og yrke skal båten bære..." har initiert et tiltak for å prøve ut en ordning med andre yrkesgrupper i skolen. Dette kan på sikt medføre økt etterspørsel etter sosialfaglig personell i skolesektoren.

1 Innledning

I løpet av 1990-tallet har det blitt gjennomført viktige reformer som har ført til økt etterspørsel etter spesielt sosialpersonell. Den største reformen som ble gjennomført på 1980-1990-tallet, HVPU-reformen, førte til at helsevernet for psykisk utviklingshemmede ble nedlagt og overført til kommunene. Tidligere var omsorgstilbudene for denne gruppen preget av store sentrale institusjoner. Siktemålet med reformen var en normalisering av psykisk utviklingshemmedes livssituasjon. Dette medførte bl.a. en desentralisering av tjenestetilbudet ved at serviceorganer i lokalsamfunnet (helse-, sosial-, skole- og arbeidsmyndigheter) overtok hovedtyngden av tilbudene.

En annen sektor som også må sies å ha gjennomgått til dels store endringer de siste årene, er barnevernet. I perioden 1991 til 1993 ble det satt i gang et nasjonalt utviklingsprogram for barnevernet. Et viktig formål med programmet var å få avvirket køene av ubehandlede saker ("mappebarna") og å bygge opp barnevernet til et forsvarlig nivå. Det ble også stimulert til nytenkning og forsøksvirksomhet, bl. a. gjennom organisering av barneverntjenesten sammen med andre tjenester i såkalte oppvekstetater og lignende modeller. De øremerkede midlene i utviklingsprogrammet er seinere blitt innlemmet i rammetilskuddet til kommunene og fylkeskommunene. Utviklingen viser at dette ikke har medført nedprioritering av sektoren og at bemanningsnivået i barneverntjenesten har økt i perioden etter utviklingsprogrammet (St meld nr 39 (1995-96)).

Overføringen av tjenestetilbudet for de psykisk utviklingshemmede samt en styrking av deres rettigheter førte blant til en økt etterspørsel etter vernepleiere i kommunene. Desentralisering og nedbygging av store, tunge institusjoner er et generelt samfunnstrekk (som for eksempel innenfor psykisk helsevern) og har ført til en sterk økning i etterspørselen etter sosial- og helsearbeidere også i deler av landet som tradisjonelt ikke har etterspurt denne typen kompetanse i vesentlig omfang. Andre trekk ved samfunnsutviklingen er økende voldsproblemer, rusmiddelproblemer og økt innvandring for å nevne noe. Dessuten vet vi at det blir et økende antall eldre, funksjonshemmede og kronisk syke i årene framover. Dette er problemområder som krever stor innsats av helse- og sosialpersonell. Selv om man har bygd ut kapasiteten i de ulike sosialarbeiderutdanningene ved høyskolene på 1990-tallet, har denne økningen ikke vært sterk nok til å møte den sterke etterspørselen. På hele 1990-tallet har det vært underskudd på høyskoleutdannede sosialarbeidere. Med de utfordringene vi står foran de kommende år har det fra flere hold blitt uttrykt stor frykt for at den mangelsituasjonen vi har i dag på denne typen

kompetanse, vil fortsette og kanskje bli ytterligere forverret i årene som kommer (se f. eks. handlingsplan for helse- og sosialpersonell 1998-2001).

Statistisk sentralbyrå har utarbeidet noen prognoser for tilbud og etterspørsel etter sosial- og helsepersonell (HELSEMOD). Prognosene tyder på at vi vil få en slik mangelsituasjon blant vernepleierne, mens både blant barnevernspedagoger og sosionomer er det antydning et overskudd i årene som kommer. Imidlertid presiseres det at fremskrivningene av etterspørselen er usikre, og at de muligens gir for lave anslag for veksten i etterspørselen (se f. eks. St meld nr 36 (1998-99)).

Formålet med denne rapporten er nettopp å belyse ulike sider ved arbeidsmarkedstilpasning for sosionomer, barnevernspedagoger og vernepleiere samt å belyse utviklingen i det framtidige tilbudet og etterspørselen etter disse utdanningsgruppene. I første del av denne rapporten (kapitlene 3-7) analyseres resultater fra en undersøkelse av bl.a. disse tre utdanningsgruppene. Undersøkelsen ble gjennomført høsten 1998/vinteren 1999 og omfatter personer som ble utdannet våren 1995. Ulike sider ved yrkeskarrieren som yrkesaktivitet, arbeidstid, typer jobber osv. blir analysert. I tillegg vil vi i denne delen også studere forekomsten av etter- og videreutdanning, hvordan kandidatene utnytter sin kompetanse og tilfredsheten med utdanningen i forhold til arbeidet. Dataene er så langt det er mulig sammenholdt med data fra en undersøkelse av 1985- og 1989-kullene av barnevernspedagoger og sosionomer som NIFU gjennomførte i 1992.

I andre del av rapporten (kapitlene 8-13) presenteres prognoser for tilgangen på sosionomer, barnevernspedagoger og vernepleiere. Disse prognosene har et litt annet utgangspunkt enn de prognosene SSB har utarbeidet for tilgangen på disse personellgruppene. I NIFUs alternative prognose har vi benyttet resultater fra den tidligere nevnte undersøkelsen av sosionomer, barnevernspedagoger og vernepleiere som grunnlag for beregningene i tillegg til SSBs befolkningsstatistikk og utdanningsstatistikk.

I siste del av rapporten (kapittel 14) har vi blant annet på bakgrunn av materiell vi har fått tilsendt fra departementene, og dels på grunnlag av resultatene fra prosjektets to første deler, foretatt noen beregninger av det framtidige personell- og kompetansebehov.

2 Data og metode

De dataene som vil bli benyttet i denne rapporten er i hovedsak hentet fra to ulike undersøkelser, begge gjennomført av NIFU. Den ene undersøkelsen, i denne rapporten ofte referert til som "Tser-undersøkelsen", er en europeisk undersøkelse som ble gjennomført høsten 1998/vinteren 1999¹. Kandidatene i undersøkelsen ble bl.a. bedt om å gjøre rede for sin tilknytning til arbeidsmarkedet i perioden etter avsluttet utdanning, forekomsten av etter/videreutdanning og hvor fornøyde de var med sin grunnutdanning i forhold til de arbeidsoppgaver de hadde. I tillegg ble også kandidatene spurt om arbeidserfaring før avsluttet grunnutdanning og annen høyere utdanning tatt før grunnutdanningen ble avsluttet. Undersøkelsen omfattet i utgangspunktet en rekke kandidatgrupper, herunder et utvalg av vernepleiere, barnevernspedagoger og sosionomer uteksaminert i skoleåret 1995. Dataene fra denne undersøkelsen er altså helt nye, og ikke tidligere analysert. Totalt sett ble det våren 1995 uteksaminert til sammen 1426 vernepleiere, sosionomer og barnevernspedagoger². Til undersøkelsen ble det trukket et tilfeldig utvalg på 2/3 av de som ble uteksaminert det aktuelle skoleåret. Utvalget ble trukket slik at alle læresteder skulle være representert. Svarprosenten var 50. Dette betyr at vi har opplysninger fra ca. 1/3 av alle de uteksaminerte kandidatene. I vedlegg 1 har vi gjort rede for svarprosenten for de enkelte gruppene og mulige skjevheter i resultatene som følge av den lave svarprosenten.

Den andre undersøkelsen som vil bli benyttet i denne rapporten, er en undersøkelse av barnevernspedagoger og sosionomer som ble gjennomført høsten 1992. Alle sosionomer og barnevernspedagoger utdannet i 1985 og 1989 var med i undersøkelsen. Svarprosenten var 76, altså betydelig høyere enn for den førstnevnte undersøkelsen. Også denne undersøkelsen hadde som et viktig formål å kartlegge tilknytning til arbeidsmarkedet i perioden etter endt utdanning og forekomsten av etter/videreutdanning samt utnyttelse av kompetansen i arbeidslivet. Resultatene fra denne undersøkelsen er tidligere presentert i to NIFU-rapporter (Arnesen og Baekken 1993, Næss 1993). For en mer utførlig beskrivelse av gjennomføringen av denne undersøkelsen henviser vi til disse rapportene. Resultatene fra 1992-undersøkelsen vil primært bli brukt som sammenligningsgrunnlag for resultatene fra 1998/99-undersøkelsen. Selv om mange av spørsmålsformuleringer er forskjellige i de to under-

¹ Undersøkelsen ble finansiert av EUs forskningsprogram TSER og omfattet 11 europeiske land samt Japan.

søkelsene, kan undersøkelsene likevel i en viss utstrekning benyttes til å si noe om utviklingen over tid.

Våre data er best egnet til kvantitative analyser, og vil først og fremst danne basis for rapportens første del. I rapportens to andre deler vil vi benytte data fra en rekke andre datakilder, primært Statistisk sentralbyrå.

Det vil bli benyttet ulike kvantitative metoder fra enkle krysstabeller til mer avanserte metoder som logistisk regresjon i rapporten. I framskrivningen av arbeidskrafttilbudet for sosionomer, barnevernspedagoger og vernepleiere har vi benyttet en stokastisk mikrosimuleringsmodell hvor simuleringen skjer ved bruk av Monte Carlo metoden.

² En av kandidatene ble uteksaminert høsten 1994, men er likevel tatt med i analysen.

Del I

***Yrkesaktivitet og kompetanseutnyttelse
blant sosialarbeidere. Resultater fra to
spørreskjemaundersøkelser***

3 Gruppenes sammensetning

I dette kapitlet og kapitlene 4-7 skal vi se nærmere på arbeidsmarkeds-tilpasning og tilfredshet med utdanningen blant barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere. Utgangspunktet for analysene som følger, er de to undersøkelsene gjennomført av NIFU og som er omtalt i kapittel 2.

Alle de tre utdanningsgruppene vi skal studere er 3-årige helse- og sosialfagutdanninger. Helse- og sosialfagutdanningene har endret seg en del de siste tiårene. Fra å være enkeltstående utdanninger med forskjellig opphav framstår de nå som mer samordnet enn før. Alle 3-årige sosial og helsefagutdanninger har nå en generell felles del som tilsvarer 10 vekttall (med unntak av bioingeniørene der den felles delen bare er 5 vekttall). I tillegg er ytterligere 10 vekttall felles for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere. Utviklingen i retning av samordning av utdanningene må ses i sammenheng med de siste 20 årenes gjennomgripende helse- og sosialpolitiske reformer. Disse har ført til at kommunene har fått større ansvar for helse- og sosialtjenesten. Desentraliseringen av omsorgstjenesten har ført til et større behov for tverretattlig og tverrfaglig samarbeid noe som altså har resultert i en større samordning mellom yrkesgruppene tilknyttet sektoren. Selv om sosial- og helseutdanningene framstår mer samordnet enn tidligere og kandidatene til dels jobber på de samme stedene, har alle utdanningene sin egenart.

Sosionomene har en generalistpreget sosialarbeiderutdanning som kvalifiserer for arbeid med sosiale problemer på ulike felt og med ulike målgrupper. Formålet med sosionomutdanningen er å utdanne brukerorienterte og reflekterte yrkesutøvere som er kvalifiserte til å arbeide med å forebygge, løse eller redusere sosiale problemer (jf. rammeplan for sosionomutdanning). Sosionomutdanningen kvalifiserer til arbeid i sosial- og helsevesenet. De fleste sosionomer arbeider i offentlige tjenesteorganer for sosialt utsatte grupper – barn, ungdom, voksne og eldre, samt funksjonshemmede. Sosionomene finner stillinger på sosialkontor, barneverntjenesten i kommuner og fylkeskommuner, familierådgivningskontorer, kriminalomsorg og fengsel, psykiatri og sykehus. Sosionomer kan også arbeide i privat virksomhet som bedriftshelsetjeneste og personalarbeid.

Tradisjonelt har sosial- og helsesektoren i kommunene vært den største arbeidsgiveren for sosionomer med over halvparten av de sysselsatte sosionomene. Andre arbeidssteder er fylkeskommunale institusjoner og organisasjoner, arbeidsmarkedssektoren, trygdesektoren, kriminalomsorgen og skoleverket.

Barnevernspedagogutdanningen er en sosialarbeiderutdanning rettet mot barn og unge. Formålet med barnevernspedagogutdanningen er å utdanne brukerorienterte og reflekterte yrkesutøvere som er kvalifiserte

for omsorgs-, oppdragelses-, behandlende og forebyggende arbeid med risikoutsatte barn og unge, samt deres foresatte (jf. rammeplan for barnevernspedagogutdanningen). Arbeidsoppgavene omfatter både forebyggende og direkte klientrettet arbeid, samt saksbehandling og oppfølging av saker, innenfor barnevernstjenesten. Barnevernspedagogens arbeid utøves både i og utenfor institusjoner, hovedsakelig innenfor de kommunale og fylkeskommunale tjenester. De fleste barnevernspedagogene arbeider på institusjoner og barnevern/sosialkontor i 1.linjetjenesten. Noen arbeider også med forebyggende arbeid, innenfor psykiatrien og i skolesektoren.

Vernepleierutdanningen er en helse- og sosialfagutdanning som er rettet mot ulike grupper av funksjonshemmede. Formålet med vernepleierutdanningen er å utdanne brukerorienterte og reflekterte yrkesutøvere som er kvalifiserte til å utføre miljøarbeid og habiliterings- og rehabiliteringsarbeid sammen med mennesker som har bruk for slike tjenester (rammeplan for vernepleierutdanningen). Målgruppen for vernepleierutdanningen er personer med ulike funksjonsvansker som har nytte av den habiliteringskompetansen, den pedagogiske tilnærmingen og hjelp til mestring av hverdagslivet som kjennetegner vernepleierens yrkesutøvelse. Utfordringer knyttet til psykisk utviklingshemming er fortsatt sentral i utdanningen, men vernepleierens kompetanse gjør at de gir viktige bidrag også i arbeid med andre brukergrupper som personer med fysiske funksjonshemninger, aldersdemens, psykiske lidelser etc. Vernepleierne arbeider hovedsakelig i den kommunale helse- og sosialtjenesten, men er også å finne innenfor barne- og ungdomspsykiatri, voksenpsykiatri, oppsøkende ungdomsarbeid, rusomsorg, barnehager, skoleverk og eldreomsorg.

Alle de tre utdanningene vi studerer kvalifiserer altså for utfordrende jobber innenfor sosial- og helsesektoren. Livserfaring og modenhet har vært ansett å være en fordel for å takle de utfordringer som sosialarbeiderne møter i sitt arbeid. Derfor har sosial- og helseutdanningene tradisjonelt rekruttert en god del godt voksne personer og en høy andel kvinner. Tidligere forskning har vist (se f. eks. Arnesen og Bækken 1993, Hoel 1995) at hvilken livsfase kandidatene er i, kjønn, alder, tidligere yrkeserfaring og utdanning har betydning for deres arbeidsmarkeds-tilpasning. I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvordan kandidatene fra 1995-kullet fordeler seg på disse kjennetegnene.

3.1 Fordeling på kjønn og alder

Som nevnt innledningsvis har de tre utdanningsgruppene vi studerer (i denne delen av rapporten omtalt som sosialarbeiderutdanningene) vært tradisjonelle kvinneutdanninger. Dette bildet bekreftes når vi ser på kjønnsfordelingen blant de som ble uteksaminert i skoleåret 1995.

Tabell 3.1 viser at de tre sosialarbeiderutdanningene er svært kvinne-dominerte. Andelen menn var i underkant av 20 prosent når vi ser de tre utdanningene under ett. Det var ingen store forskjeller i andelen menn mellom de tre sosialarbeiderutdanningene, blant vernepleierne som hadde høyest andel, var denne 22 prosent, mens den var 18 prosent blant barnevernspedagogene som hadde den laveste. (Blant alle uteksaminerte var mandsandelen 19,5 prosent). Det har ikke vært vesentlige endringer i andelen uteksaminerte menn blant barnevernspedagoger og sosionomer totalt sett fra 1989 til 1995. Kvinneandelen i sosialarbeiderutdanningen kan derved synes å ha stabilisert seg på 1990-tallet etter en periode med økning (Kalve og Stjernø 1990). Den høye kvinneandelen vil vi anta har betydning for hvordan sosialarbeiderne tilpasser seg arbeidsmarkedet de første 3 1/2 årene etter endt utdanning.

Tabell 3.1 Sosialarbeidere utdannet våren 1995 som besvarte spørre-kjønn. Prosent.

	I alt	Verne- pleiere	Sosio- nomer	Barneverns- pedagoger
Menn	19,2	22,2	18,6	17,7
Kvinner	80,8	77,8	81,4	82,3
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Antall observasjoner	481	133	189	159

Tradisjonelt har sosialarbeiderutdanningene rekruttert en god del godt voksne personer. Dette gjelder også for kullet som ble uteksaminert våren 1995. Tabell 3.2 viser utdanningsgruppenes fordeling på ulike aldersgrupper på uteksamineringstidspunktet.

Tabell 3.2 Alder på uteksamineringstidspunktet etter utdanningsgruppe og kjønn. Prosent.

	Vernepleiere		Sosionomer		Barnevernspedagoger	
	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner
21-24 år	4,9	18,4	12,2	22,2	4,7	34,7
25-29 år	51,2	29,4	22,4	29,6	53,5	39,1
30-34 år	26,8	9,8	14,3	12,5	18,6	10,9
35-39 år	4,9	16,6	28,6	7,9	18,6	6,9
40 år og mer	12,2	25,8	22,4	27,8	4,7	8,4
Gjennomsnittsalder	31,5	32,2	33,3	32,2	30,0	28,1
Antall observasjoner	27	106	36	153	27	132

Gjennomsnittsalderen på uteksamineringstidspunktet var rundt 30 år for alle de tre utdanningene vi studerer, i overkant av 30 år for sosionomer og vernepleiere og i underkant av 30 år for barnevernspedagogene. Sammenligner vi gjennomsnittsalderen med det kullet som ble utdannet i 1989 så har det vært en økning i gjennomsnittsalder på ca. 3 år både blant mannlige og kvinnelige sosionomer. Økningen skyldes først og fremst en nedgang i andelen som var i aldersgruppen 25-29 år og en økning i andelene over 35 år. Blant barnevernspedagogene var det derimot ingen endring i gjennomsnittsalder sammenlignet med 1989-kullet. Det er heller ingen endringer i deres fordeling på ulike aldersgrupper. Aldersstrukturen blant de kvinnelige vernepleierne har mye til felles med aldersstrukturen blant kvinnelige sosionomer. Den høye gjennomsnittsalderen generelt sett kan virke noe overraskende siden man i Samordna opptak, som er de regler dette kullet er tatt opp etter, ikke spesielt vektlegger yrkeserfaring, og alder bare i begrenset grad har gitt tilleggspoeng. En spesiell ungdomskvote skal sikre at de helt unge ikke skal komme bakerst i søkerkøen. Til tross for dette ser vi at utdanningsgruppene hadde en meget høy gjennomsnittsalder. Dette betyr at sosialarbeiderutdanningene enten er utdanninger som i begrenset omfang appellerer til ungdom, og/eller at de eldre søkerne er bedre kvalifisert på andre måter.

Sosialarbeiderkandidatenes fordeling på alder avviker en del fra det som er vanlig for nyutdannede høgskolekandidater. F. eks. var gjennomsnittsalderen blant nyutdannede ingeniører 25 år mens blant høyere grads kandidater (dvs. med utdanning på hovedfagsnivå) fra universitetene var den 29 år i 1995. Den store aldersspredningen blant sosialarbeiderne betyr at vi vil studere arbeidsmarkedsinnsats for personer i svært forskjellige livsfaser og med svært ulik erfaringsbakgrunn. Det kandidatene har til felles er at det er om lag 3 1/2 år siden de kunne påbegynne sin profesjonelle sosialarbeiderkarriere. Det store aldersspennet påvirker trolig hva slags typer jobber kandidatene går inn i.

3.2 Tidligere utdanning og yrkeserfaring

Tidligere utdanning og yrkeserfaring før avsluttet sosialarbeiderutdanning er to faktorer som forventes å kunne påvirke hva slags type jobber kandidatene går inn i. Ifølge kunnskaps-kapital-teorien (Becker 1964) er utdanning og yrkeserfaring to faktorer som bidrar til å øke personens kunnskapskapital, og derved personens produktivitet. Å ha gjennomført annen høyere utdanning i tillegg til den grunnutdanningen de avsluttet våren 1995 antas å kunne øke kandidatens attraktivitet og valgmuligheter på arbeidsmarkedet. I hvilken grad dette er tilfelle vil trolig avhenge av hva slags type utdanning det dreier seg om, og hvor langvarig utdanningen er.

Tabell 3.3 viser andelen av kandidatene som hadde fullført en annen høyere utdanning før de avsluttet grunnutdanningen i 1995³.

Tabell 3.3 *Andel av de enkelte utdanningsgruppene som hadde fullført annen høyere utdanning før avsluttet grunnutdanning.*

	Total	Verne- pleiere	Sosio- nomer	Barneverns- pedagoger
Uten tidligere utdanning	78,5	85,0	70,8	81,5
Med tidligere utdanning	21,5	15,0	29,2	18,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0
Antall observasjoner	481	133	189	159

Tabell 3.3 viser at drøyt 20 prosent av sosialarbeiderne som ble utdannet i 1995, hadde fullført en annen høyere utdanning før de avsluttet sin sosialarbeiderutdanning. Vi ser at andelen som hadde fullført annen høyere utdanning varierer mellom gruppene. Den høyeste andelen hadde sosionomene, den laveste hadde vernepleierne. Dette resultatet kan synes rimelig ut fra hva vi vet om kandidatenes alder. Sosionomene har den høyeste gjennomsnittsalder av de tre utdanningsgruppene og har derved også hatt tid til å ta mer utdanning enn de andre gruppene. I forhold til det kullet som ble uteksaminert i 1989, var det en nedgang i andelen med tidligere utdanning blant barnevernspedagogene, mens det var uendret blant sosionomene. Nedgangen i andelen barnevernspedagoger som har tatt annen høyere utdanning, kan ha sammenheng med endringer i opptaksregler og at utdanningskapasiteten har økt kraftig. At andelen ikke gikk ned også blant sosionomene, kan ha sammenheng med at deres gjennomsnittsalder, i motsetning til barnevernspedagogenes, har økt med 3 år i forhold til 1989-kullet. Det kan være rimelig å anta at jo høyere gjennomsnittsalder ved studiestart, jo høyere er sannsynligheten for å ha tatt en annen utdanning i forkant av sosialarbeiderutdanningen. I undersøkelsen av 1989-kullet som ble undersøkt i 1992, fant vi visse kjønnsforskjeller i tilbøyeligheten til å ha tatt annen høyere utdanning. Mannlige sosionomer hadde da en høyere tilbøyelighet til å ha tatt annen utdanning enn kvinnene, mens det omvendte var tilfelle blant barnevernspedagogene. Noe av den samme tendensen fant vi for 1995-kullet. De mannlige vernepleierne og sosionomene hadde i større grad enn de kvinnelige fullført annen høyere utdanning, mens det omvendte var tilfelle for barnevernspedagogene.

Hvor stor betydning tidligere høyere utdanning kan ha på yrkeskarrieren kan avhenge av hva slags type utdanning som er tatt. I tabell 3.4

³ Omfatter fullført høyere utdanning som på heltid varer minst 4 måneder.

har vi fordelt utdanningene etter fagfelt. Prosentueringsgrunnlaget er her antall utdanninger. Prosentene viser derfor antall ganger utdanninger på ulike fagområder er oppgitt, ikke antall personer som har tatt utdanningen. Grupperingen tar utgangspunkt i den som ble benyttet i Arnesen og Bækken 1993 for å gjøre tallene så sammenlignbare som mulig med undersøkelsen av 1985 og 1989-kullene.

Tabell 3.4 Tidligere utdanninger tatt av de enkelte utdanningsgruppene fordelt på fagområde. Prosent.

	I alt	Verne- pleiere	Sosio- nomer	Barneverns- pedagoger
Ex. phil.	27,0	26,8	25,9	29,0
Humanistiske/estetiske fag	15,3	7,3	23,2	4,8
Undervisning	8,4	7,3	2,7	19,4
Økonomi, administrasjon og jus	16,3	12,2	17,0	17,7
Sosialfag og samfunnsvit. fag	20,9	24,4	23,2	14,5
Helsefag	1,9	9,8	0,0	0,0
Annet	10,2	12,2	8,0	14,5
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Antall utdanninger	143	25	79	39

Tabell 3.4 viser at i overkant av 1/4 av alle utdanningene som var tatt var ex. phil. Dette gjelder alle utdanningsgruppene. Ellers varierer profilen på utdanningene noe mellom utdanningsgruppene. Barnevernspedagogene hadde tatt en høyere andel av sine utdanninger innenfor undervisning og en lavere andel innenfor sosialfag og samfunnsvitenskapelige fag enn sosionomene og vernepleierne. Sammenligner vi tallene fra tabell 3.4 med tallene for 1985 og 1989-kullene av barnevernspedagoger og sosionomer, finner vi at de utdanningene som er tatt før avsluttet sosialarbeiderutdanning av 1995-kullet er mer generalistpreget enn for 1985 og 1989-kullene. Endringen i profilen på tidligere høyere utdanning kan muligens ha sammenheng med endringer i opptaksregler.

Vi har også gruppert utdanningene etter i hvilken grad de kan sies å være relatert til sosialarbeiderutdanningen eller ikke. Som fagrelatert utdanning regnes utdanninger som inngår i grunnutdanningen. I tillegg regnes også fag som ikke inngår i utdanningen, men som det kan forventes at kandidatene i større eller mindre grad kan anvende i sosialt

arbeid, som fagrelaterte⁴. Utdanninger som ikke betraktes som fagrelaterte, er av en slik art at de ikke kan forbindes med sosialt arbeid som f. eks. ex.phil. og humanistiske og estetiske fag. Dette er utdanninger som tyder på omvalg, eller mer tilfeldig valgte fag i forhold til grunnutdanningene. Tabell 3.5 viser fordelingen på utdanningsgruppe og relevans.

Tabell 3.5 Tidligere høyere utdanning etter utdanningsgruppe og relevans. Prosent.

	I alt	Vernepleiere	Sosionomer	Barneverns- pedagoger
Faglig	52,6	45,0	55,8	51,6
Ikke-faglig	47,4	55,0	44,2	48,4
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Antall utdanninger	143	25	79	39

Tabell 3.5 viser at rundt halvparten av de utdanningene kandidatene hadde tatt i forkant av grunnutdanningen, faller inn under kategorien faglig. Det er relativt små forskjeller mellom de ulike utdanningsgruppene i hvor høy andel av utdanningene som kan sies å være faglig relatert. Den høyeste andelen hadde sosionomene med 56 prosent, den laveste hadde vernepleierne med 45 prosent.

Som nevnt tidligere, vil tidligere arbeidserfaring, ifølge kunnskapskapital-teorien, bidra til å øke personens kunnskapskapital og derved gjøre personen mer attraktiv på arbeidsmarkedet. Tidligere arbeidserfaring kan derved ha betydning for kandidatens seinere yrkeskarriere. Tabell 3.6 viser i hvilken grad kandidatene hadde hatt inntektsgivende arbeid i perioden etter oppnådd studiekompetanse og før avsluttet grunnutdanning.

Tabell 3.6 Andel av kandidatene som hadde arbeidserfaring før avsluttet utdanning.

	I alt	Vernepleiere	Sosionomer	Barneverns- pedagoger
Totalt arbeidet	85,8	85,6	80,5	91,8
Arbeidet før studiene	63,7	66,2	56,6	69,5
Ikke relevant arbeid under studiene	37,2	25,6	49,1	34,2
Relevant arbeid under studiene	50,6	63,8	34,1	57,6
Antall observasjoner	481	133	189	159

⁴ Faglig arbeid omfatter undervisningsfag, fag innenfor økonomi, administrasjon og jus, sosialfag og samfunnsvitenskapelige fag, helsefag og religionsfag.

Tabell 3.6 viser at totalt hadde 86 prosent av kandidatene hatt inntektsgivende arbeid i perioden etter oppnådd studiekompetanse og før avsluttet sosialarbeiderutdanning. Sosionomene hadde den laveste andelen med tidligere yrkeserfaring (81 prosent) og barnevernspedagogene den høyeste (92 prosent). Det var spesielt andelen som hadde hatt arbeid før studiene, som var lavere blant sosionomene. Dette kan virke noe pussig da vi vet at sosionomene hadde den høyeste gjennomsnittsalderen. Årsaken til dette er at sosionomene hadde en høyere gjennomsnittsalder ved oppnådd studiekompetanse (25,1 år mot 22,8 blant vernepleiere og 21,5 blant barnevernspedagoger). Dessuten hadde en høyere andel av sosionomene enn de andre gruppene tatt en annen høyere utdanning (jf. tabell 3.3). Sammenlignet med 1989-kullet av sosionomer og barnevernspedagoger hadde en lavere andel hatt tidligere yrkeserfaring før påbegynte sosialarbeiderstudier. Dette skyldes trolig at en i undersøkelsen av 1995-kullet spurte om perioden etter oppnådd studiekompetanse, mens det i undersøkelsen av 1989-kullet ble spurt om perioden etter fylte 18 år. Når det gjelder arbeidserfaring under studiene varierte de en del mellom de ulike utdanningsgruppene. Sosionomene hadde den høyeste andelen med irrelevant arbeid og den laveste andelen med relevant arbeidserfaring under studiene. Tabell 3.6 sier imidlertid ikke noe om hvor omfattende de ulike typer arbeid var. Tabell 3.7 viser omfanget av de ulike typene arbeid målt i antall måneder. Det er ikke korrigert for arbeidstid (dvs. eventuell deltidsprosent).

Tabell 3.7. Gjennomsnittlig antall måneder arbeidet før og under studiene.

	I alt	Verne- pleiere	Sosio- nomer	Barneverns- pedagoger
Totalt arbeidet	32,8	41,6	29,0	29,4
Arbeidet før studiene	17,9	20,7	16,4	17,1
Ikke relevant arbeid under studiene	6,2	6,7	7,9	3,9
Relevant arbeid under studiene	8,7	14,2	4,7	8,5
Antall observasjoner	481	133	189	243

Tabell 3.7 viser at kandidatene i gjennomsnitt hadde arbeidet i underkant av 3 år etter oppnådd studiekompetanse og før avsluttet grunntutdanning. I gjennomsnitt hadde de arbeidet 1 1/2 år før studiene startet. I undersøkelsen av 1989-kullet var gjennomsnittlig yrkeserfaring etter fylte 18 år og før påbegynte studier rundt 4 år (se mulig forklaring over). Vernepleierne var de som hadde den lengste yrkeserfaringen før avsluttet sosialarbeiderutdanning med ca. 3 1/2 års yrkeserfaring, mens sosionomene og barnevernspedagogene hadde ca. 2 1/2 år. Det er interessant at vernepleierne hadde den lengste yrkeserfaringen, de hadde samtidig

den laveste andelen som hadde tatt annen høyere utdanning før påbegynt grunnutdanning. Dette kan tyde på at tidligere yrkeserfaring og tidligere høyere utdanning i en viss utstrekning er substitutter.

3.3 Oppsummering – utdanningsgruppenes sammensetning

Gjennomgangen i dette kapitlet har vist at de utdanningsgruppene vi studerer, er kvinnedominerte (ca. 80 prosent kvinner) og har en relativt høy gjennomsnittsalder på uteksamineringstidspunktet (ca 31 år) med stor aldersspredning. Størst aldersspredning var det blant sosionomene, minst blant barnevernspedagogene. Totalt sett hadde i overkant av 20 prosent av alle kandidatene tatt en annen høyere utdanning forut for sosialarbeiderutdanningen, den høyeste andelen hadde sosionomene (29 prosent) og den laveste hadde vernepleierne (15 prosent). Hele 86 prosent av kandidatene hadde hatt yrkeserfaring etter oppnådd studiekompetanse og før avsluttede sosialarbeiderstudier. Gjennomsnittlig hadde kandidatene arbeidet 1 1/2 år før de påbegynte sosialarbeiderutdanningen. Dette viser at mange av kandidatene har verdifulle kvalifikasjoner i form av annen høyere utdanning, yrkeserfaring og lang livserfaring generelt i tillegg til sosialarbeiderutdanningen. I de neste to kapitlene skal vi se nærmere på sosialarbeidernes arbeidsmarkedsinnsats og yrkeskarriere. Blant annet vil vi se hvorvidt deres bakgrunn har betydning for hvilke typer jobber de går inn i.

4 Arbeidsmarkedsinnsats og videreutdanning i perioden etter endt utdanning

I dette kapitlet skal vi se nærmere på de første 3 1/2 årene etter endt utdanning. Spesielt skal vi fokusere på hva kandidatene har oppgitt som hovedaktivitet for perioden etter endt utdanning, hvor mye de har arbeidet, i hvilken grad de har tatt videreutdanning og eventuelt hva slags type videreutdanning. Vi skal også se på i hvilken grad arbeidsmarkedsinnsats og videreutdanning har sammenheng med kjønn, alder, omsorgsansvar for små barn, type sosialarbeiderutdanning osv.

4.1 Arbeidsmarkedsinnsats i perioden etter endt utdanning

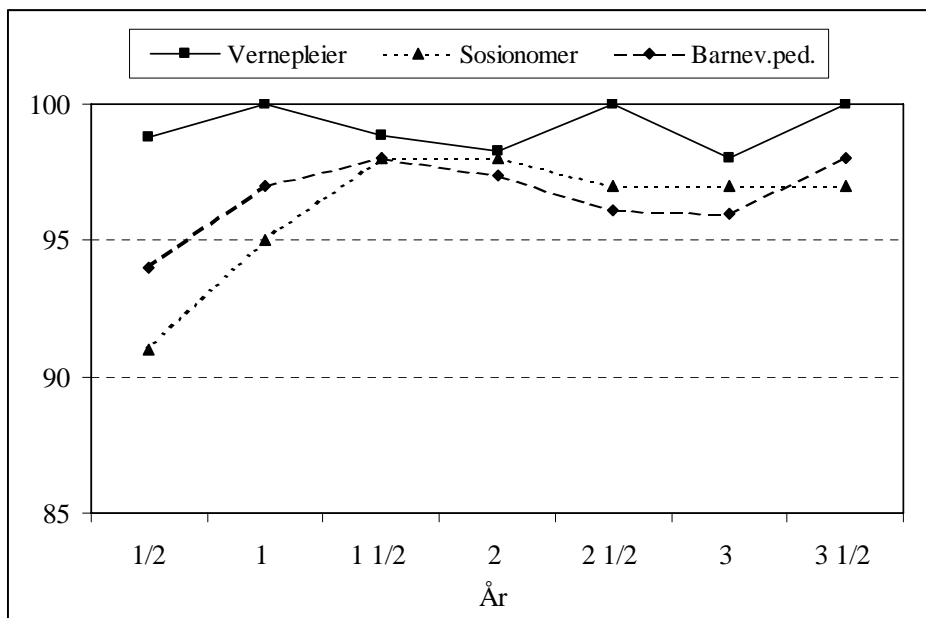
Tidligere forskning har vist at de høgskoleutdannede sosialarbeiderne har en sterk tilknytning til arbeidsmarkedet (Arnesen og Bækken 1993, Kalve og Stjernø 1990). Dette gjelder også for kandidatene som ble utdannet våren 1995. Tabell 4.1 viser kandidatenes hovedsakelige aktivitet i perioden etter endt utdanning og fram til undersøkelsestidspunktet.

Tabell 4.1 Hovedsakelig aktivitet i perioden etter endt utdanning etter utdannings-gruppe. Prosent.

	I alt	Vernepleiere	Sosionomer	Barneverns- pedagoger
Uoppgitt	1,0	0,0	0,4	2,5
Har brukt mestep. av tiden på regulært inntektsgiv. arb.	88,0	89,9	89,9	84,4
Hatt div. midl. jobber	1,3	1,4	0,4	2,0
Hatt mer enn en jobb på samme tid	3,6	2,9	3,4	4,5
Har for det meste vært arb.led.	0,1	0,0	0,4	0,0
Har for det meste vært eng. i videre utd.	1,4	2,4	1,1	0,8
Har hovedsakelig vært opptatt med ulønnet omsorgsarb.	1,1	1,0	1,1	1,2
Annet, spesifiser	3,5	2,4	3,4	4,5
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Antall observasjoner	481	133	189	159

Tabell 4.1 viser at i underkant av 90 prosent oppga å ha brukt mesteparten av tiden sin på ulike former for inntektsgivende arbeid, og bekrefter derved sosialarbeidernes sterke arbeidsmarkedstilknytning. Det er interessant at bare rundt 1 prosent oppgir å ha brukt mesteparten av tiden til ulønnet omsorgsarbeid. Ulønnet omsorgsarbeid synes derved i liten grad å være en permanent tilpasning for sosialarbeidere de første årene etter endt utdanning. Tabell 4.1 viser for øvrig at det er relativt små forskjeller i yrkesaktivitet mellom de ulike utdanningsgruppene. En oppsplitting av tabell 4.1 etter kjønn viste ubetydelige kjønnsforskjeller.

Den sterke tilknytningen til arbeidsmarkedet illustreres i figur 4.1 der vi ser på andelen av kandidatene som var sysselsatte⁵ 1/2, 1, 1 1/2 år, osv etter eksamen. For alle utdanningsgruppene varierte sysselsettingen mellom 91 og 100 prosent. Vernepleierne hadde en noe høyere sysselsetting enn de to andre gruppene, men forskjellene var ikke store.



Figur 4.1 Andel sysselsatte etter antall år etter eksamen

⁵ Alle som på det aktuelle tidspunktet oppga å ha en jobb, uansett omfang av jobb, er definert som sysselsatt. Bare de som hadde gjort rede for minst 90 prosent av perioden etter endt utdanning er med i tallgrunnlaget for figuren (dette gjelder ca. 90 prosent av respondentene).

For ytterligere å anskueliggjøre den sterke arbeidsmarkedstilknytningen til sosialarbeiderne i perioden etter endt utdanning, har vi sett hvor stor del av perioden etter endt utdanning og fram til undersøkelsestidspunktet som kandidatene var sysselsatt, dvs. hadde en jobb. Eventuelle permisjoner pga. svangerskap, sykdom osv. er ikke fratrukket. Tabell 4.2 viser at totalt sett hadde kandidatene vært sysselsatt i overkant av 90 prosent av perioden etter endt utdanning. Igjen hadde vernepleierne høyest arbeidsmarkedsinnsats. De hadde i gjennomsnitt vært sysselsatt 94 prosent av tiden etter endt utdanning, mens sosionomene og barnevernspedagogene hadde vært sysselsatt 91 prosent av tiden⁶.

Tabell 4.2 *Antall måneder sysselsatt i perioden etter endt utdanning i prosent av antall mulige måneder.*

	I alt	Verne- pleiere	Sosio- nomer	Barneverns- pedagoger
I alt	91,9	94,2	91,0	90,9
Mann	93,9	94,7	92,3	95,3
Kvinne	91,4	94,1	90,7	90,1
Antall observasjoner	414	115	166	133

Det er ellers interessant å merke seg at det er små forskjeller mellom kvinner og menn i arbeidsmarkedstilknytning. Mennene hadde arbeidet gjennomsnittlig 94 prosent av mulig tid, mens kvinnene hadde arbeidet 91 prosent. Selv om kvinnene hadde arbeidet litt kortere periode enn menn, bekrefter dette resultatene fra diverse andre undersøkelser de siste årene som viser at kvinner har en stabil arbeidsmarkedstilknytning. I undersøkelsen av 1989-kullet av barnevernspedagoger og sosionomer hadde kvinnene gjennomsnittlig vært sysselsatt en litt lengre del av perioden etter endt utdanning enn det mennene hadde (93 prosent av perioden blant kvinnene og 86 prosent blant mennene).

⁶ Vi har foretatt en analyse (regresjonsanalyse) av årsakene til variasjon i antall måneder sysselsatt i perioden etter endt utdanning. Kjønn, alder, antall barn under 3 år som personen har hatt omsorgsansvar for i perioden, arbeid før avsluttet utdanning og utdanningsgruppe var med som forklaringsvariabler. Forklaringskraften til modellen er liten, og vi vil derfor nøye oss med kort å referere noen hovedtendenser. Vernepleierne hadde signifikant lengre sysselsettingsperiode enn sosionomene, alt annet likt. Videre hadde kvinner signifikant kortere sysselsettingsperiode enn menn, mens de som var i den eldste aldersgruppen hadde en signifikant (riktig nok på 0,10-nivå) lengre sysselsettingsperiode.

I neste avsnitt skal vi se nærmere på omfanget av videreutdanning i perioden etter endt utdanning.

4.2 Videreutdanning

Å ta en videreutdanning er en måte å øke den faglige kompetansen og derved også personens kunnskapskapital. Det kan også være en strategi for å øke sjansen for avansement til bedre betalte og mer utfordrende jobber. Ved høyskolene finnes det et omfattende videreutdanningstilbud for sosialarbeidere både når det gjelder tema og varighet. Et forslag om 4-årig sosialarbeiderutdanning for en del år siden fikk ikke politisk gjennomslag. I stedet ble en satsing på etter- og videreutdanning vurdert som mer hensiktsmessig. En viss yrkeserfaring og profesjonell modenhet ble ansett for å være ønskelig for å øke nytten av utdanningen. Dette understreker at etter- og videreutdanning anses som svært viktig for en profesjonell yrkesutøvelse. I tillegg til videreutdanning i regi av høyskolene er det også mulig å ta påbyggingsstudier som gir spesialisering innenfor sosialt arbeid på høyere grads nivå. Det er selvfølgelig også mulig å kombinere sosialarbeiderutdanningen med mer generelle universitetsfag slik at man oppnår en akademisk grad.

I dette avsnittet skal vi se i hvilken grad respondentene har tatt en videreutdanning i perioden etter endt utdanning, eventuelt hva slags type videreutdanning dette er, og om det er spesielle grupper av sosialarbeidere som har tatt videreutdanning. Vi begrenser oss til videreutdanninger som på heltid har en normal varighet 4 måneder eller mer. Kortere kurs er altså ikke tatt med her. Fra tabell 4.1 om hovedsakelig virksomhet i perioden etter endt utdanning, vet vi at det var svært få som hadde hatt videre utdanning som sin hovedsakelige virksomhet i hele perioden (bare 1,4 prosent). Dette tyder på at i den grad sosialarbeidere har tatt videreutdanning i perioden etter endt utdanning, er denne av kortvarig karakter eller tatt som en deltidsutdanning. Mange av de videreutdannings-tilbudene spesielt rettet mot sosialarbeidere som finnes ved høyskolene, er nettopp lagt opp som deltidsstudier. Tabell 4.3 viser andelen av kandidatene som hadde avsluttet en videreutdanning i løpet av perioden etter endt utdanning.

Tabell 4.3 viser at rundt 20 prosent av kandidatene i løpet av de drøyt 3 årene etter endt utdanning hadde fullført en videreutdanning av minst 4 måneders varighet. Dette er en relativt høy andel, men andelen var ikke vesentlig forskjellig fra det vi fant for 1989-kullet av barnevernspedagoger og sosionomer. Andelen som hadde fullført en videreutdanning varierte lite mellom de ulike utdanningsgruppene. Kanskje noe overraskende finner vi at andelen kvinner som har tatt en videreutdanning er høyere enn andelen menn. Dette resultatet gjelder både for vernepleiere og barnevernspedagoger, mens blant sosionomer hadde en like stor andel

kvinner og menn hadde tatt en videreutdanning. Resultatet avviker fra det vi fant for 1989-kullet av barnevernspedagoger og sosionomer. Her fant vi at andelen mannlige sosionomer som hadde tatt en videreutdanning, var betydelig høyere enn blant kvinnene mens andelen var noenlunde lik for barnevernspedagoger. At kvinnene i 1995-kullet jevnt over var mer velutdannet enn mennene, bekreftes også når vi ser all tilleggsutdanning (inklusive igangværende utdanning og utdanning tatt før grunnutdanning) under ett. I alt 53 prosent av mennene og 49 prosent av kvinnene hadde ikke noen tilleggsutdanning. Blant sosionomene var det ingen kjønnsforskjeller (43 prosent både av kvinnene og mennene hadde ingen tilleggsutdanning), mens blant vernepleiere og barnevernspedagoger hadde en høyere andel av mennene enn av kvinnene ikke tatt tilleggsutdanning (55 og 62 prosent blant mennene mot 52 og 53 prosent blant kvinnene). Disse resultatene kan tyde på at den ”nye generasjonen” av kvinnelige sosialarbeidere har sterke karriereambisjoner.

Tabell 4.3 *Andel av kandidatene som hadde avsluttet en videreutdanning.*

	I alt	Verne- pleiere	Sosio- nomer	Barneverns- pedagoger
<i>I alt:</i>				
Ingen videreutdanning	80,2	79,7	79,8	81,1
Med videreutdanning	19,8	20,3	20,2	18,9
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Menn:</i>				
Ingen videreutdanning	84,2	85,4	80,4	87,8
Med videreutdanning	15,8	14,6	19,6	12,2
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Kvinner:</i>				
Ingen videreutdanning	79,1	78,3	79,7	79,2
Med videreutdanning	20,9	21,7	20,3	20,8
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Antall observasjoner	481	133	189	159

Hva slags type videreutdanning kandidatene har tatt kan gi en indikasjon på hva slags karriere kandidatene tar sikte på. I tabell 4.4 har vi sett nærmere på hva slags type utdanning som kandidatene har gjennomført. Vi har delt utdanningene i 4 ulike grupper. Inndelingen er gjort slik at tallene skal være mest mulig sammenlignbare med undersøkelsen av 1989-kullet. Igjen har vi sett på utdanninger og ikke personer.

Tabell 4.4 Avsluttede utdanninger tatt etter fullført grunntidning fordelt på utdanningsgruppe og kjønn. Prosent.

	I alt	Menn	Kvinner	Verne- pleiere	Sosio- nomer	Barneverns- pedagoger
Økon.-adm. og jus	20,2	13,6	20,7	29,4	20,6	11,1
Samfunnsfag/helsefag	16,7	36,3	14,5	9,8	27,0	11,1
Profesjonsint. utd.	44,0	40,9	44,1	45,1	33,3	55,5
Annet	19,1	9,1	20,7	15,7	19,1	22,2
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Antall utdanninger	112	15	97	31	46	35

Vi ser at i underkant halvparten av utdanningene som er tatt er profesjonsintern utdanning. Både for sosionomene og barnevernspedagogene var det en nedgang i andelen av utdanningene som var profesjonsintern utdanning i forhold til det som var tilfelle for 1989-kullet. Denne nedgangen var spesielt sterk for barnevernspedagogene. Nedgangen i andelen av utdanningene som var profesjonsinterne, er for sosionomenes del kompensert av en økning i andelen samfunnsfag/helsefag, mens den for barnevernspedagogene er kompensert av en økning i samfunnsfag/helsefag og andre utdanninger. Det er ellers interessant å merke seg at andelen utdanninger tatt innenfor samfunnsvitenskap/helsevern var mer enn dobbelt så høy blant menn som blant kvinner. I forhold til kullene av barnevernspedagoger og sosionomer utdannet i 1985 og 1989 (de er sett under ett) indikerer dette en endring i fagprofil. For de som ble utdannet i 1985 og 1989 var det ingen kjønnsforskjeller i andelen av utdanningene som var tatt innenfor samfunnsfag/helsevern. En klart høyere andel av mennenes enn av kvinnenes videreutdanning var for disse kullene tatt innenfor økonomisk-administrative fag og jus (32 prosent mot kvinnenes 22 prosent). Tallene for 1995-kullet presentert i tabell 4.4, viser derimot at en noe høyere andel av kvinnenes utdanning var tatt innenfor økonomisk-administrative fag og jus. Vi må her huske at antallet utdanninger er lite, spesielt blant mennene, slik at små endringer kan gi seg store utslag i tallene. Dersom tallene skulle gi et korrekt bilde av profilen på sosialarbeidernes videreutdanning, kan dette indikere endringer i hva slags type jobber menn og kvinner tar sikte på. Resultatene kan tyde på at menn i mindre grad enn tidligere tar sikte på tradisjonelle lederstillinger innenfor sosialsektoren, men i større grad ønsker en akademisk orientering og jobber innenfor byråkratiet. På den andre siden er det viktig å huske at en lavere andel av mennene enn av kvinnene hadde tatt videreutdanning, noe som muligens kan motvirke akademiseringen av mannlige sosialarbeidere. For kvinnene var det ingen store endringer i hva slags type utdanninger de hadde tatt sammenlignet med 1989-kullet av barnevernspedagoger og sosionomer.

Vi har foretatt en analyse av sannsynligheten for å ha tatt en videreutdanning når vi korrigerer også for andre forhold enn kjønn som kan ha betydning for det å ta videreutdanning. Vi antar at det å ha hatt omsorgsansvar for barn under 3 år påvirker sannsynligheten for å ta videreutdanning negativt, spesielt blant kvinner. Videre antar vi at alder kan ha betydning. For eksempel kan det være rimelig å anta at personer i den eldste aldersgruppen (over 40 år på undersøkelsestidspunktet) som har et kortere yrkesaktivt liv foran seg sammenlignet med den yngste aldersgruppen, vil være mer tilbakeholdne med å ta videreutdanning og prioritere yrkesutøvelse. På den annen side, dersom personer i den eldste aldersgruppen planlegger å ta en videreutdanning, kan det være rimelig å anta at denne tas så fort som mulig etter endt utdanning slik at man får glede av videreutdanningen så lenge som mulig. Dessuten har de en større modenhet enn den yngre aldersgruppen, og kan kanskje i større grad enn denne gruppen, nyttegjøre seg videreutdanning kort tid etter eksamen. Videre kan det være rimelig å anta at det kan være et substitusjonsforhold mellom det å ha tatt en høyere utdanning i forkant av sosialarbeiderutdanningen og det å ta en videreutdanning, slik at de som har tatt en høyere utdanning i forkant av sosialarbeiderutdanningen er mindre tilbøyelige til å ta en videreutdanning. I analysen har vi også inkludert type sosialarbeiderutdanning. Resultatene av analysen er vist i tabell 4.5.

Tabell 4.5 Logistisk regresjon av sannsynligheten for å ha fullført en videreutdanning.

	Koeffisient	Standardavvik
Kjønn (1=kvinne)	0,745**	0,279
Barn(3 år eller yngre)*kjønn	-1,303***	0,301
Alder2 (1=35-40 år)	-0,044	0,267
Alder3 (mer enn 40 år)	-0,753**	0,262
Tatt høyere utdanning før grunnutdanning (1=ja)	-0,145	0,254
Vernepleier	0,104	0,242
Barnevernspedagog	0,070	0,242
Konstantledd	-1,600***	0,322
-2 log likelihood	659,427	
N	466	

*** Signifikant på 0,01-nivå

** Signifikant på 0,05-nivå

Koeffisientene i tabell 4.5 kan, enkelt sagt, tolkes på følgende måte. Når koeffisienten er positiv, og de andre koeffisienten holdes konstante, så øker sannsynligheten for å ha tatt videreutdanning, og når koeffisienten er

negativ, så reduseres sannsynligheten⁷. Tabell 4.5 viser at det er 3 variabler som har signifikant betydning for hvorvidt en person har fullført en videreutdanning i perioden etter endt utdanning. Dette er kjønn, det å være kvinne og ha hatt omsorgsansvar for barn 3 år eller yngre i løpet av perioden etter endt utdanning og alder⁸. Kvinner har generelt sett en signifikant høyere sannsynlighet enn menn for å ha tatt en videreutdanning, men dersom kvinner har hatt omsorgsansvar for barn 3 år eller yngre i perioden etter endt utdanning, reduseres sannsynligheten for å ha tatt videreutdanning, alt annet likt. Personer som var over 40 år på undersøkelsestidspunktet hadde signifikant lavere sannsynlighet for å ha tatt en videreutdanning enn de under 35 år, alt annet likt. Dette bekrefter antakelsen om at de eldste kandidatene var mindre orientert mot videreutdanning enn de yngste. Ellers var det ingen sammenheng mellom det å ha tatt en høyere utdanning i forkant av sosialarbeiderutdanningen og å ha fullført en videreutdanning. Våre data tyder altså ikke på at det var noe substitusjon mellom det å ha tatt en høyere utdanning i forkant av sosialarbeiderutdanningen og det å ha tatt en utdanning i løpet av de første 3 1/2 årene etter endt utdanning. Perioden etter endt utdanning vi har sett på er imidlertid kort, og resultatene kan derfor ikke generaliseres til å gjelde videreutdanning sett over hele yrkesløpet.

For å anskueliggjøre hvilken effekt de ulike koeffisientene har på sannsynligheten for å ha fullført en videreutdanning, har vi i tabell 4.6 beregnet sannsynligheten for sosionomer som ikke hadde fullført noen høyere utdanning før de avsluttet sosialarbeiderutdanningen.

Tabell 4.6 *Beregnet sannsynlighet for å ha fullført en videreutdanning for sosionom som ikke hadde fullført noen annen høyere utdanning i forkant av sosialarbeiderutdanningen*

	Under 35 år	Over 40 år
Kvinner:		
Med barn	0,104	0,052
Uten barn	0,299	0,167
Menn	0,168	0,087

Beregningene viser at kvinner som ikke hadde hatt omsorgsansvar for små barn under 3 år i perioden, hadde nesten dobbelt så høy sannsynlighet for å ha tatt videreutdanning som menn. Kvinner som hadde hatt

⁷ For en mer utførlig forklaring se vedlegg 2.

⁸ Det ble også foretatt en kjøring der det å ha hatt omsorgsansvar for barn under 3 år uansett kjønn ble tatt med. Denne variabelen viste seg ikke å være signifikant og er derfor ikke tatt med i analysen.

omsorgsansvar for barn under 3 år, hadde derimot en lavere sannsynlighet for å ha tatt videreutdanning. De over 40 år hadde bare halvparten så høy sannsynlighet for å ha tatt en videreutdanning som de som var under 35 år. Ifølge resultater fra analysen av arbeidsmarkedsinnsats presentert i forrige avsnitt, hadde den eldste aldersgruppen høyere arbeidsmarkedsinnsats enn den yngste, og synes altså i større grad å ha prioritert yrkesaktivitet framfor videreutdanning. I neste kapittel skal vi studere nærmere sosialarbeidernes tilpasning til arbeidsmarkedet og hva slags typer jobber de hadde på undersøkelsestidspunktet.

5 Arbeid på undersøkelsestidspunktet

I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvilke hovedaktiviteter sosialarbeiderne hadde på undersøkelsestidspunktet, dvs. om lag 3 1/2 år etter eksamen, og i hvilken grad de var sysselsatte eller ikke. Videre vil vi se nærmere på hvor sterk tilknytning til arbeidsmarkedet de hadde, dvs. hvor utbredt deltidsarbeid var blant sosialarbeiderne, og hvilke faktorer som påvirker sannsynligheten for å arbeide deltid. Vi vil videre se på hvilke typer jobber sosialarbeiderne hadde, arbeidet de primært innenfor utdanningenes kjerneområder, eller var det allerede 3 1/2 år etter eksamen en del kandidater som var i jobber som i liten grad kan sies å være relatert til deres utdanning? Det vil også bli fokusert på i hvilken grad kandidatene har oppnådd lederstilling på undersøkelsestidspunktet og hvilke faktorer som har betydning for om kandidatene er i en slik stilling. Vi starter med en oversikt over arbeidsmarkedstilknytning og aktivitet på undersøkelsestidspunktet.

5.1 Arbeidsmarkedstilknytning og aktivitet på undersøkelsestidspunktet

Tabell 5.1 viser kandidatenes hovedaktivitet på undersøkelsestidspunktet og gir et klart bilde av sosialarbeidernes sterke arbeidsmarkedstilknytning. I underkant av 90 prosent oppga sysselsetting som hovedsakelig virksomhet på undersøkelsestidspunktet. Det var liten variasjon i hovedaktivitet mellom de ulike utdanningsgruppene. I underkant av 3 prosent oppga henholdsvis videre utdanning og ulønnet omsorgsarbeid som sin hovedsakelige virksomhet.

Tabell 5.1 viser også at det var en liten kjønnsforskjell i hva sosialarbeiderne oppga som sin hovedsakelige virksomhet. Hele 94 prosent av mennene og 87 prosent av kvinnene oppga sysselsetting som sin hovedsakelige virksomhet. Den litt lavere sysselsettingsandelen blant kvinner motsvares av en noe høyere andel kvinner i ulønnet omsorgsarbeid og "annet". Hva som skjuler seg i "annet" kategorien er ikke helt klart, men antageligvis fanges en del lønnet omsorgspermisjon og kombinasjoner av ulike aktiviteter opp her.

Tabell 5.1 Nåværende hovedaktivitet etter utdanningsgruppe. Prosent.

	I alt	Verne- pleiere	Sosio- nomer	Barneverns- pedagoger
<i>I alt:</i>				
Sysselsatt	88,0	87,9	89,5	86,0
Uten inntektsgivende arbeid og søker arbeid	0,4	0,0	0,0	1,2
Studier	2,8	1,4	3,4	3,3
Ulønnet omsorgsarbeid i hjemmet	2,8	2,9	3,0	2,5
Annet	6,0	7,7	3,7	7,0
I alt, inklusive uoppgitt	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Menn:</i>				
Sysselsatt	93,9	95,2	93,9	92,7
Uten inntektsgivende arbeid og søker arbeid	0,0	0,0	0,0	0,0
Studier	3,0	0,0	2,0	7,3
Ulønnet omsorgsarbeid i hjemmet	0,8	0,0	2,0	0,0
Annet	1,5	4,8	0,0	0,0
I alt, inklusive uoppgitt	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Kvinner:</i>				
Sysselsatt	86,6	86,1	88,9	84,7
Uten inntektsgivende arbeid og søker arbeid	0,5	0,0	0,0	1,5
Studier	2,6	1,8	3,2	2,5
Ulønnet omsorgsarbeid i hjemmet	3,3	3,6	3,2	3,0
Annet	7,0	8,5	4,6	8,4
I alt, inklusive uoppgitt	100,0	100,0	100,0	100,0
Antall observasjoner	481	133	189	159

En indikasjon på hvorvidt den noe lavere andelen kvinner som oppga sysselsetting som hovedsakelig virksomhet har sammenheng med at kvinner i større grad enn menn kombinerte ulike aktiviteter, får vi ved å se på arbeidsstyrkestatusen for kandidatene. Dette er gjort i tabell 5.2. De som hadde ett eller annet inntektsgivende arbeid er definert som sysselsatt, uansett omfang av arbeidet. For å bli definert som arbeidsledig må kandidaten være helt uten inntektsgivende arbeid, aktivt forsøkt å få arbeid de siste 4 ukene forut for undersøkelsestidspunktet og vært tilgjengelig for arbeidsmarkedet på undersøkelsestidspunktet. Utenfor arbeidsstyrken omfatter de som verken var sysselsatte eller arbeidsledige på undersøkelsestidspunktet.

Tabell 5.2 Arbeidsstyrkestatus på undersøkelsestidspunktet. Prosent.

	I alt	Verne- pleiere	Sosio- nomer	Barneverns- pedagoger
<i>I alt:</i>				
Sysselsatt	96,9	100,0	95,5	95,9
Arbeidsledig	0,4	0,0	0,4	0,8
Utenfor arbeidsstyrken	1,7	0,0	2,6	2,0
I alt, inklusive uoppgitt	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Menn:</i>				
Sysselsatt	98,5	100,0	95,9	100,0
Arbeidsledig	0,0	0,0	0,0	0,0
Utenfor arbeidsstyrken	0,8	0,0	2,0	0,0
I alt, inklusive uoppgitt	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Kvinner:</i>				
Sysselsatt	96,6	100,0	95,4	95,1
Arbeidsledig	0,5	0,0	0,5	1,0
Utenfor arbeidsstyrken	1,9	0,0	2,8	2,5
I alt, inklusive uoppgitt	100,0	100,0	100,0	100,0
Antall observasjoner	481	133	189	159

Tabell 5.2 viser at andelen som oppgir en eller annen form for inntekts-givende arbeid på undersøkelsestidspunktet var høyere enn andelen som oppga sysselsetting som hovedbeskjeftigelse på undersøkelsestidspunktet. Videre ser vi at det er svært små forskjeller i sysselsettingsandeler mellom menn og kvinner. Dette indikerer at en del av de som oppga andre aktiviteter enn sysselsetting som hovedaktivitet, i realiteten hadde en jobb, og faller inn under kategorien sysselsatt i tabell 5.2. Det er spesielt kvinner som har fått økt sin sysselsettingsandel, og dette kan tyde på at deltidsarbeid er mer utbredt blant kvinner enn menn. I tabell 5.3 har vi sett på utbredelsen av deltidsarbeid blant sosialarbeiderne. Deltidsarbeid er her definert som *avtalt arbeidstid* under 35 timer per uke i hovedarbeidsforhold. Vi har altså ikke inkludert overtidsarbeid eller arbeid fra eventuelt andre jobber.

Tabell 5.3 Sysselsatte etter arbeidstid og utdanningsgruppe. Prosent.

	I alt	Verne- pleiere	Sosio- nomer	Barneverns- pedagoger
<i>I alt:</i>				
Heltid	82,6	77,3	87,0	82,5
Deltid	14,2	18,8	9,4	15,4
I alt, inklusive uoppgitt	100,0	100,0	100,0	100,0
Gjennomsnittlig arbeidstid	34,8	33,9	35,7	34,7
<i>Menn:</i>				
Heltid	86,3	81,0	93,6	83,3
Deltid	10,7	14,3	6,4	11,9
I alt, inklusive uoppgitt	100,0	100,0	100,0	100,0
Gjennomsnittlig arbeidstid	35,2	34,2	36,1	34,9
<i>Kvinner:</i>				
Heltid	81,6	76,5	85,5	81,9
Deltid	15,2	19,9	10,1	16,6
I alt, inklusive uoppgitt	100,0	100,0	100,0	100,0
Gjennomsnittlig arbeidstid	34,8	33,8	35,6	34,6
Antall observasjoner	453	128	175	150

Tabell 5.3 viser at den gjennomsnittlige avtalte arbeidstiden er høy og deltidsandelen er relativt lav for alle gruppene. Sosionomene har den høyeste avtalte arbeidstid med en gjennomsnittlig arbeidstid på 35,7 timer per uke, den laveste har vernepleierne med 33,9. Forskjellene i arbeidstid kan gjenspeile det faktum at vernepleiere og barnevernspedagoger i større grad enn sosionomene går turnus, og derved har en lavere avtalt arbeidstid enn de som arbeider normal dagtid. Da vi ikke kjenner til hvor mange timer per uke som utgjør full stilling i den jobben den enkelte kandidat har, har vi heller ikke kunnet korrigere for forskjeller i arbeidstid forårsaket av f. eks. turnusarbeid⁹. Det er forbausende små kjønnsforskjeller i gjennomsnittlig arbeidstid. Dette gjelder for alle de tre utdan-

⁹ En alternativ måte å definere deltid på er å si at det bare er innenfor institusjonsomsorgen, hvor sannsynligheten for turnusarbeid er stor, at deltidarbeid defineres som mindre enn 35 timer per uke, mens for ansatte i andre sektorer, hvor sannsynligheten for turnusarbeid er mindre, settes grensen for deltidarbeid ved mindre enn 37 timer per uke. Denne definisjonen fører til økt deltidsandel for samtlige grupper (22,8 prosent arbeidet deltid etter denne definisjonen), men forskjellene mellom gruppene ble ikke redusert.

ningsgruppene¹⁰. Tabellene vi hittil har presentert viser altså at sosialarbeiderne er en gruppe med meget sterk tilknytning til arbeidsmarkedet både når det gjelder sysselsetting og arbeidstid. Tallene indikerer at det i liten grad eksisterer et uutnyttet arbeidskraftpotensial blant relativt nyutdannede sosialarbeidere. I neste avsnitt skal vi se nærmere på hvorvidt arbeidskraften utnyttes innenfor utdanningenes kjernearbeidsområder.

5.2 Hva slags arbeid har sosialarbeiderne?

I dette avsnittet skal vi se nærmere på hva slags typer jobber sosialarbeiderne hadde høsten 1998/vinteren 1999, dvs. 31/2 år etter avsluttet utdanning. Det har i lengre tid vært uttrykt stor bekymring for flukt fra sosialarbeideryrket. Spesielt har flukten fra det klientrettede arbeidet blitt viet stor oppmerksomhet. Tidligere undersøkelser, blant annet NIFUs undersøkelser av 1985 og 1989-kullene av sosionomer og barneverns- og pedagoger, har imidlertid ikke kunnet påvise at det har funnet sted en slik flukt fra yrket. Tvert imot tydet undersøkelsene på stor stabilitet i yrket. I overkant av 90 prosent av de sysselsatte i 1985-kullet og rundt 98 prosent av 1989-kullet arbeidet i undersøkelsesuka som "sosialtjenestemenn"¹¹. Også resultatene for 1995-kullet tyder på at det i liten grad har funnet sted en flukt fra sosialarbeideryrket.

5.2.1 Kandidatenes fordeling på yrke

Tabell 5.4 viser kandidatenes fordeling på ulike yrker på undersøkelsestidspunktet.

¹⁰ Vi har foretatt en analyse av sannsynligheten for å arbeide deltid hvor kjønn, omsorgsansvar for små barn, alder, utdanning tatt i forkant eller etterkant av sosialarbeiderutdanningen, igangværende utdanning, arbeidserfaring i forkant av sosialarbeiderutdanning samt type sosialarbeiderutdanning er med som forklaringsvariabler. Resultatene av analysen er beheftet med usikkerhet, så vi vil nøye oss med å presentere hovedtendensene. Ikke overraskende hadde kvinner med omsorgsansvar for små barn signifikant høyere sannsynlighet for å arbeide deltid enn ellers like personer. Deltidssannsynligheten var også signifikant høyere blant vernepleiere enn sosionomer, når vi holder konstant de andre variablene som inngår i analysen.

¹¹ Sosialtjenestemenn er her definert med utgangspunkt i den gamle yrkesstandarden (NYK-kode 0X2). Sosialtjenestemenn 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 fritidssysselsetting blant ungdom og driver velferdsarbeid blant sjøfolk og vernepliktige". Helse- og sosialsjefer er med her.

Tabell 5.4 Yrkesaktive etter yrke og utdanning. Prosent.

	I alt	Verne- pleiere	Sosio- nomer	Barneverns- pedagoger
Uoppgitt	1,6	2,4	1,2	1,3
Ledere	6,4	3,8	5,9	9,4
Akademiske yrker	0,7	1,0	1,2	0,0
Vernepleiere	25,2	84,1	0,0	0,0
Lærere	1,4	2,9	0,4	1,3
Saksbehandl. øk-adm	0,7	1,0	1,2	0,0
Lavere saksb off. sektor	1,3	0,0	2,8	0,9
Sosionom/barnev.ped	61,2	3,4	85,8	85,9
Andre høyskoleyrker	0,9	1,4	1,2	0,0
Ikke-akademiske yrker	0,6	0,0	0,4	1,3
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Antall observasjoner	467	133	181	153

Tabell 5.4 viser at rundt 85 prosent av de ulike utdanningsgruppene arbeider innenfor det som strengt kan defineres som deres primærarbeidsområder (dvs. enten som vernepleier, sosionom eller barneverns-pedagog). Kandidater innenfor noen av de andre yrkesgruppene må imidlertid også sies å arbeide innenfor yrker som faller inn under det som må kunne defineres som svært relevante jobber. F. eks. omfatter gruppen "ledere" sosialsjefer, institusjonsbestyrere og avdelingsledere ved ulike sosial- og helseinstitusjoner. Dessuten faller også ledere av skolefritidsordningen inn under denne kategorien. Avdelingslederjobber og lignende er jobber hvor sosialarbeiderutdanningen er sentral, men hvor arbeidstakeren er tillagt administrative arbeidsoppgaver og i mindre grad arbeider direkte med klienter. I alt 6,4 prosent av kandidatene arbeidet som ledere. Vi skal seinere i dette avsnittet se nærmere på hvilke faktorer som har betydning for hvorvidt en person er i lederstilling. I kategorien lærere finner vi kandidater som arbeider med elever med spesialtilpasset undervisning, mens vi i kategorien andre høyskoleyrker bl. a. finner diakoner. Resultatene fra tabell 5.4 tyder ikke på at det har skjedd en massiv flukt fra sosialarbeidernes kjernearbeidsområder. Tvert imot synes de fleste kandidatene å være i arbeid sterkt relatert til sosialarbeiderutdanningen. Undersøkelsen viser at det var ingen store kjønnsforskjeller i kandidatenes fordeling på yrke. Den største kjønnsforskjellen finner vi blant sosionomer, der 13 prosent av mennene og bare 5 prosent av kvinnene var i lederstillinger. Blant barnevernspedagogene var forholdet omvendt. En høyere andel av kvinnene enn av mennene hadde oppnådd lederstilling på undersøkelsestidspunktet (10 mot 5 prosent). Tallene vi

presenterte i tabell 5.4 er basert på den nye yrkesstandarden (STYRK¹²). I undersøkelsen av 1985 og 1989-kullet av barnevernspedagoger og sosionomer ble type jobb kodet etter den gamle yrkesstandarden. De to yrkesstandardene er svært forskjellige, og det finnes oss bekjent ingen omregningsnøkkel fra gammel til ny standard. Vi har så langt det har vært mulig gruppert yrkene i den siste undersøkelsen slik at vi kan sammenligne den med resultatene fra undersøkelsen av 1985 og 1989-kullene av barnevernspedagoger og sosionomer. I tabell 5.5 har vi derfor foretatt en aggregering av yrkesgruppene til tre grupper. Den første gruppen, "sosialt arbeid", omfatter yrkeskategoriene vernepleiere, sosionomer og barnevernspedagoger samt de som var ledere innenfor næringene offentlig forvaltning (omfatter stort sett sosialsjefer), undervisning (stort sett ledere av skolefritidsordningen), helse og sosialtjenester og andre sosiale og personlige tjenester (som for eksempel ledere av barneverninstitusjoner). Den andre gruppen omfatter lærere, personer i administrasjon og forvaltning (saksbehandlere innenfor økonomi og administrasjon, lavere saksbehandlere i offentlig sektor som f. eks. trygdekontor, arbeidskontor og lignende.), og diakoner. Den siste gruppen, "annet", omfatter de andre yrkesgruppene.

Tabell 5.5 bekrefter igjen at en meget høy andel av kandidatene er i relevant arbeid. I undersøkelsen av 1989-kullet av barnevernspedagoger og sosionomer fant vi, som tidligere nevnt, at så mye som 98 og 99 prosent av de yrkesaktive barnevernspedagoger og sosionomene arbeidet som "sosialtjenestemenn". For de kandidatene som ble utdannet våren 1995 var andelen som var sysselsatt i "sosialt arbeid" litt lavere, men forskjellene er små og må tolkes med forsiktighet. Avvik i yrkesstandarden som er brukt i de to undersøkelsene og som ligger til grunn for den aggregeringen som er foretatt, gir spesiell grunn til å være forsiktige i tolkningen av endringer. Ser vi på kjønnsfordelingen finner vi at blant vernepleierne var en lavere andel av mennene enn av kvinnene i "sosialt arbeid". Blant sosionomene var det ingen vesentlige kjønnsforskjeller i andelen som arbeidet som var i "sosialt arbeid", mens blant barnevernspedagogene var en høyere andel av mennene enn av kvinnene i "sosialt arbeid".

¹² Den nye yrkesstandarden avviker en god del fra den gamle. Utgangspunktet for den nye klassifiseringen etter yrke er kompetansenivå og spesialisering. For eksempel vil alle med et yrke som normalt krever 1-3 års universitets- eller høyskoleutdanning være plassert innenfor samme yrkesfelt (1. siffer av yrkeskoden). Type spesialisering vil avgjøre hvilken 4-sifrede yrkeskode yrket vil få.

Tabell 5.5 Andel sysselsatt i de enkelte yrkene.

	I alt	Verne- pleiere	Sosio- nomer	Barneverns- pedagoger
<i>I alt:</i>				
Sosialt arbeid	94,0	93,6	92,8	95,7
Adm.& forvaltn.arbeid, undervisning, diakoner	4,4	5,4	5,6	2,2
Annet	1,6	1,0	1,6	2,2
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Menn:</i>				
Sosialt arbeid	93,8	87,5	93,6	100,0
Adm.& forvaltn.arbeid,undervisning, diakoner	6,3	12,5	6,4	0,0
Annet	0,0	0,0	0,0	0,0
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Kvinner:</i>				
Sosialt arbeid	94,1	95,1	92,6	94,7
Adm.& forvaltn.arbeid, undervisning, diakoner	4,0	3,7	5,4	2,6
Annet	2,0	1,2	2,0	2,6
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Antall observasjoner	460	130	179	151

Tidligere studier av sosialarbeidere har vist at overgang fra klienttrettet til administrativt arbeid er en vanlig karrierevei for disse gruppene. I NIFUs undersøkelse av barnevernspedagoger og sosionomer som ble utdannet i 1985 og 1989 og som ble undersøkt i 1992, fant vi f. eks. at rundt 28 prosent av 1985-kullet og 13 prosent av 1989-kullet var i ulike typer lederstillinger på undersøkelsestidspunktet¹³. Resultatene fra vår undersøkelse viste at rundt 6 prosent av kandidatene var i lederstilling 3 1/2 år etter endt utdanning (jf. tabell 5.4). For å gi et visst bilde av den yrkesmessige mobiliteten i perioden etter endt utdanning, har vi i tabell 5.6 vist kandidatenes yrke i henholdsvis første jobb og jobben de hadde på undersøkelsestidspunktet¹⁴.

I tabell 5.6 opererer vi med 3 yrkeskategorier. Den første omfatter ledere, den andre omfatter de som faller innenfor yrkesgruppene sosionomer/barnevernspedagoger eller vernepleiere og omtales som "sosial-

¹³ Definisjonen av lederstilling som er brukt i 1992-undersøkelsen er ikke helt sammenlignbar med den som er brukt i tabell 5.4.

¹⁴ Bare de som har oppgitt yrke i første jobb og på undersøkelsestidspunktet er med i tabellen.

arbeidere”, mens den siste gruppen omfatter de resterende yrkesgruppene og omtales som ”annet”.

Tabell 5.6 *Yrkesaktive etter yrke i første jobb og på undersøkelsestidspunktet. Horisontalt prosentuert.*

Yrke i første jobb	Yrke på undersøkelsestidspunktet			
	I alt	Ledere	Sosialarbeidere	Annet
Ledere	100	75	19	6
Sosialarbeidere	100	5	91	5
Annet	100	8	67	25
Antall observasjoner	451	30	395	26

Totalt sett hadde 2,4 prosent av kandidatene lederjobb som sin første jobb, 92,3 prosent arbeidet som sosionom/barnevernspedagog eller vernepleier og 5,4 prosent hadde andre typer jobber som sin første. Diagonalen i tabell 5.6 viser ”ikke-mobilitet” (stabilitet). Dette betyr at jobben på undersøkelsestidspunktet var innenfor samme yrkeskategori som den første. Ikke overraskende var det størst yrkesmessig stabilitet innenfor gruppen sosialarbeidere og minst stabilitet i ”annet” gruppen. Det var en økning i lederandelen fra første jobb etter endt utdanning til jobben på undersøkelsestidspunktet (fra 2,4 til 6,7 prosent). Denne økningen har nesten i sin helhet skjedd ved en avgang fra gruppen sosialarbeidere (andelen i denne gruppen sank fra 92,3 til 87,6 prosent).

I det følgende skal vi se nærmere på hvilke faktorer som har betydning for at en person var i en lederstilling på undersøkelsestidspunktet. Vi har foretatt en analyse (logistisk regresjon) av sannsynligheten for å være i lederjobb på undersøkelsestidspunktet hvor vi har trukket inn kjønn, ekteskapelig status, alder, omsorgsansvar for barn født i perioden etter endt utdanning (dvs 3 år eller yngre), yrkesaktivitet og utdanning tatt i forkant av sosialarbeiderutdanningen, ulike typer videreutdanninger, type sosialarbeiderutdanning og om kandidaten arbeidet i et byområde eller ikke¹⁵. Resultatene av analysen er vist i tabell 5.7.

¹⁵ Vi presenterer her resultatene fra den logistiske regresjonen av sannsynligheten for å være i en lederjobb. Det ble også foretatt en multinomisk regresjon hvor vi benyttet inndelingen i yrkesgrupper som ble nyttet i tabell 5.6. Analysen viste at forklaringsvariablene i liten grad hadde forskjellig betydning for sannsynligheten for å være i henholdsvis ”annet” eller ”sosialarbeider” kategorien. De to gruppene ble slått sammen, og analysen kunne forenkles til logistisk regresjon.

Tabell 5.7 Logistisk regresjon av sannsynligheten for å være i en lederstilling.

	Koeffisient	Standardavvik
Kjønn (1=kvinne)	1,078	0,904
Ekteskapelig status (1=gift/samboende)	-0,674*	0,409
Barn (1=3 år eller yngre)	2,446**	0,989
Barn*Kjønn	-1,034	1,077
Alder2 (1=35-40 år)	0,111	0,486
Alder3 (1=40 år eller mer)	0,996**	0,454
Tatt høyere utdanning før grunnutdanning (1=ja)	-1,779***	0,663
Inntektsg. arbeid før påbegynt grunnutd. (1=ja)	-1,248***	0,366
Irrelevant arbeid under studiene (1=ja)	0,707*	0,381
Relevant arbeid under studiene (1=ja)	1,189***	0,393
Videreutd. i økonomisk-administrative fag (1=ja)	-0,372	0,964
Profesjonsintern videreutdanning (1=ja)	0,887*	0,473
Videreutdanning i samfunnsvit. eller helse (1=ja)	0,839	0,947
Annen videreutdanning (1=ja)	0,967	0,942
Holder på med videreutdanning (1=ja)	1,084*	0,603
Vernepleier (1=ja)	-0,534	0,496
Barnevernspedagog (1=ja)	0,347	0,408
Arbeidssted byområde (1=ja)	-1,356***	0,367
Konstantledd	-3,389***	1,055
-2 log likelighet	67,778	
N	466	

*** signifikant på 0,01-nivå

** signifikant på 0,05-nivå

* signifikant på 0,10-nivå

Tabell 5.7 tyder på at det å ha omsorgsansvar ikke er noe hinder for å være i lederstilling, snarere kan det synes tvert imot. Ikke helt uventet hadde de som var i den eldste aldersgruppen signifikant høyere sannsynlighet for å være i lederstilling sammenlignet med den yngste aldersgruppen, alt annet likt. Dette reflekterer nok at den modenhet og livserfaring som kandidatene i den eldste aldersgruppen kan forventes å ha, er viktig i rekrutteringen til lederstilling. Også i analysen av opprykk til første lederstilling blant 1985-kullet fant vi at kandidater i de eldste aldersgruppene hadde signifikant større sannsynlighet for opprykk til lederstilling. Det å ha tatt en annen høyere utdanning i forkant av sosialarbeiderutdanningen synes å redusere sannsynligheten for å være i lederstilling. Dette kan være uttrykk for at disse kandidatene er mer faglig orienterte, men det kan også være uttrykk for at de generelt har mer søkende holdning til livet og bruker lengre tid på å stake ut kursen for yrkeskarrieren. Det samme forholdet kan muligens forklare hvorfor de som hadde hatt inntektsgivende arbeid i perioden etter oppnådd studie-

kompetanse og før påbegynt sosialarbeiderutdanning, hadde signifikant lavere sannsynlighet for å være ledere enn de uten slikt arbeid. De som påbegynte sosialarbeiderutdanningen rett etter oppnådd studiekompetanse var kanskje spesielt målrettede personer og motiverte for å gjøre en karriere, mens de som ventet muligens var mer usikre. Inntektsgivende arbeid under studiene, enten det var relevant eller irrelevant, økte derimot sannsynligheten for å være i lederstilling og er i tråd med hva man kunne forvente. Det å ha tatt videreutdanning synes i liten grad å ha betydning for hvorvidt kandidaten var i lederstilling med unntak av profesjonsintern videreutdanning som, kanskje noe overraskende, økte sannsynligheten for å være i lederstilling (riktignok bare på 0,10-nivå). Hva slags type sosialarbeiderutdanning kandidaten hadde, synes ikke å ha betydning for sannsynligheten for å være i lederstilling når vi også kontrollerer for de andre forholdene som kan ha betydning for hvorvidt man er i lederstilling eller ikke. Derimot synes det å ha betydning hvorvidt kandidaten arbeider i et byområde eller ikke. De som arbeidet i en kommune utenfor byområde hadde signifikant høyere sannsynlighet for å være i lederstilling enn dem som arbeidet i et byområde. Dette resultatet synes rimelig da vi vet at spredtbygde områder ofte sliter med rekruttering av høyere utdannet fagpersonell på de fleste nivåer. Dermed må vi kunne forvente at det er lettere for relativt nyutdannede å oppnå lederstilling i slike strøk.

5.2.2 Kandidatenes fordeling på næring

Hittil har vi primært sett på hva slags på hva slags type yrker sosialarbeiderne har. Vi har imidlertid ikke sett i hvilke deler av arbeidsmarkedet eller næringer sosialarbeidernes yrkesutøvelse foregår. Arbeider sosialarbeiderne stort sett innenfor tradisjonelle sektorer som f. eks. sosialkontorer og institusjonshelsetjeneste/omsorg, eller har de i økende grad funnet sin sysselsetting innenfor sektorer som man tradisjonelt ikke forbinder med sosialt arbeid? Tabell 5.8 viser kandidatenes fordeling på ulike næringsgrupper.

Tabell 5.8 Yrkesaktive etter næring og utdanning.

	I alt	Verne- pleiere	Sosio- nomer	Barneverns- pedagoger
Uoppgitt	4,3	4,3	2,4	6,4
Offentlig adm./forvaltning	10,9	8,2	14,2	9,8
Undervisning	6,0	10,6	3,6	4,7
Institusjonshelsetjeneste	13,4	15,9	12,3	12,3
Annen helsevirksomhet	3,3	8,2	2,4	0,0
Sosiale tjenester i institusjon	11,2	11,1	6,7	16,2
Deldøgns pleie	6,9	19,8	1,6	1,3
Kommunale sosialkontor	19,6	3,9	40,7	10,6
Sosiale tjenester i barne- og ungdomsvern utenfor inst.	9,5	1,0	7,5	19,1
Sosiale tjenester utenfor institusjon ellers	8,9	10,1	3,6	13,6
Uspesifisert sosial virksomhet	2,7	3,9	2,0	2,6
Uspesifisert helse/sosialvirk.	1,0	2,9	0,4	0,0
Annet	2,2	0,0	2,8	3,4
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Antall observasjoner	467	133	181	153

Tabell 5.8 viser at kandidatene arbeidet innenfor mange områder, men også at de i stor grad hadde funnet sin sysselsetting innenfor sektorer som tradisjonelt forbindes med sosialt arbeid. Ikke overraskende viser tabell 5.8 at de ulike utdanningsgruppene hadde noe ulik fordeling på de ulike næringsgruppene. Blant sosionomene arbeidet så mye som 41 prosent av de sysselsatte ved kommunale sosialkontor. For de to andre utdanningsgruppene var denne andelen betydelig lavere. For vernepleierne var deldøgns pleie for eldre og funksjonshemmede den mest utbredte næringen, mens sosiale tjenester innenfor barne- og ungdomsvern utenfor institusjon var mest utbredt blant barnevernspedagogene. Det kan være interessant å se om fordelingen etter næring er endret i forhold til 1992-undersøkelsen. Næringsstandarder har endret seg etter at undersøkelsen av 1985- og 1989-kullene av sosionomer og barnevernspedagoger ble gjennomført.

Tabell 5.9 Andelen sysselsatte i de ulike næringsgrupper etter utdanning og kjønn.

	I alt	Verne- pleiere	Sosio- nomer	Barneverns- pedagoger
<i>I alt:</i>				
Institusjonsomsorg	31,7	46,6	20,9	29,9
Sosialkontor	19,6	3,8	40,7	10,7
Sosialtjeneste i tilknytning til barne og ungdomsvern utenfor institusjon	9,5	1,0	7,5	19,2
Sosialt arbeid ellers	12,7	16,8	5,9	16,2
Annet, inklusive uoppgitt	26,6	31,7	24,9	23,9
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Menn:</i>				
Institusjonsomsorg	39,8	56,1	28,3	36,6
Sosialkontor	19,5	4,9	39,1	12,2
Sosialtjeneste i tilknytning til barne og ungdomsvern utenfor institusjon	5,5	0,0	2,2	14,6
Sosialt arbeid ellers	8,6	17,1	2,2	7,3
Annet, inklusive uoppgitt	26,6	22,0	28,3	29,3
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Kvinner:</i>				
Institusjonsomsorg	29,7	44,2	19,3	28,5
Sosialkontor	19,6	3,6	41,1	10,4
Sosialtjeneste i tilknytning til barne og ungdomsvern utenfor institusjon	10,3	1,2	8,7	19,7
Sosialt arbeid ellers	13,6	17,0	6,8	18,1
Annet, inklusive uoppgitt	26,7	33,9	24,2	23,3
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0
Antall observasjoner	467	133	181	153

Det er derfor ikke helt uproblematisk å foreta direkte sammenligninger med undersøkelsen av disse kullene. Vi har imidlertid forsøkt å lage en noenlunde sammenlignbar næringsinndeling. Dette er gjort ved å aggregere opp næringsgruppene i tabell 5.8. Dessverre har en ikke kunnet skille ut det kommunale barnevernet som egen kategori slik det ble gjort i undersøkelsen av 1985- og 1989-kullene. I stedet har vi skilt ut arbeid i "barne og ungdomsvernet utenfor institusjon" som egen gruppe. Gruppen "institusjonsomsorg" omfatter institusjonshelsetjeneste, sosiale tjenester i institusjon og deldøgns pleie. "Sosialt arbeid ellers" omfatter gruppen sosiale tjenester utenfor institusjon ellers, uspesifisert sosial virksomhet og uspesifisert helse- og sosialvirksomhet. Gruppen "annet" omfatter uoppgitt, offentlig administrasjon og forvaltning, undervisning, annen helse-

virksomhet og annet i tabell 5.8. Tabell 5.9 viser resultatet for 1995-kullet av denne aggregeringen.

Tabell 5.9 viser at institusjonsomsorgen er den næringsgruppen som sysselsetter den høyeste andelen av kandidatene. Det er spesielt blant menn at andelen som jobber i denne næringen er høy. Mens 40 prosent av mennene jobbet innenfor institusjonsomsorgen, arbeidet bare 30 prosent av kvinnene innenfor denne omsorgen. Dette gjelder alle utdanningsgruppene. Dette resultatet er i tråd med resultater fra undersøkelsen av 1989-kullet av barnevernspedagoger og sosionomer, og vi finner her altså ingen endring.

For lettere å kunne sammenligne resultatene fra undersøkelsen av 1995-kullet med undersøkelsen av 1989-kullet, viser vi i tabell 5.10 fordelingen på næring for 1989-kullet.

Tabell 5.10 *Andelen sysselsatte i ulike næringsgrupper blant barnevernspedagoger og sosionomer utdannet i 1989. N=224*

	Sosionomer 1989			Barnevernspedagoger 1989		
	I alt	Menn	Kvinner	I alt	Menn	Kvinner
I alt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Det kommunale barnevernet	22,7	9,5	25,2	27,2	15,8	30,1
Sosialkontor	43,2	33,4	45,0	10,8	21,0	8,2
Institusjonsomsorg	18,9	28,6	17,1	40,2	52,6	37,0
Sosialt arbeid ellers	9,1	9,5	9,0	15,3	10,6	16,4
Annet og uoppgitt	6,1	19,0	3,6	6,5	0,0	8,2

Kilde: NIFU-undersøkelsen 1992.

Tabell 5.9 og 5.10 viser at en forskjell i resultatene for 1995-kullet av sosialarbeidere sammenlignet med 1989-kullet, er at andelen som arbeider innenfor institusjonsomsorgen er redusert blant barnevernspedagogene mens den er omtrent uendret for sosionomene. I 1992 arbeidet 40 prosent av barnevernspedagogene som ble uteksaminert i 1989 i institusjonsomsorgen, mens i 1999 arbeidet bare 30 prosent av barnevernspedagoger som ble utdannet i 1995, innenfor denne sektoren. Dette kan ha sammenheng med den generelle nedbyggingen av institusjonsomsorgen og den omorganiseringen av helse- og sosialsektoren som har funnet sted de siste årene. Dette betyr ikke nødvendigvis at antallet barnevernspedagoger som arbeider i institusjoner har gått ned, men siden antallet uteksaminerte barnevernspedagoger har økt kraftig i perioden 1989 til 1995 (firedoblet) er det rimelig at andelen har gått ned. Ifølge opplysninger fra SSB har antall plasser i barneverninstitusjoner økt med i underkant av 20 prosent i perioden 1993 til 1998.

Tabellene 5.9 og 5.10 viser ellers at en relativ beskjeden andel av sosionomene og barnevernspedagogene arbeidet i sosialtjeneste i tilknytning til barne- og ungdomsvern utenfor institusjon (8 og 19 prosent) sett i forhold til andelen av 1989-kullet som i 1992 arbeidet i det kommunale barnevernet (23 og 27 prosent). Noe av forskjellen kan skyldes at kandidatene er blitt klassifisert ut fra ulike kriterier i de to undersøkelsene, men det er også mulig at omorganiseringer innenfor barnevernet kan være noe av årsaken. "Annet" kategorien fanger opp betydelig høyere andel av 1995-kandidatene enn det tilfellet var for 1989-kullet. En del av denne økningen er utvilsomt reell, men noe kan nok tilskrives at grupper som i 1992-undersøkelsen ble plassert i en av de andre svarkategoriene havnet i "annet" kategorien i 1999 undersøkelsen. Det er imidlertid viktig å være klar over at nesten 2/3 av "annet" kategorien omfatter næringer som offentlig administrasjon, forvaltning osv og undervisning, næringer som ikke kan sies å stå sosialt arbeid fjernt. At en såpass høy andel som 6 prosent av 1995-kullet av sosialarbeidere arbeidet i undervisning, må f. eks. ses i sammenheng med utbyggingen av skolefritidsordningen.

Undersøkelsen av sosialarbeidere som ble utdannet våren 1995 og som ble gjennomført høsten 1998/vinteren 1999, tyder altså på at sosialarbeiderne fant jobber innenfor det som må karakteriseres som utdanningenes kjerneområder. Over 90 prosent hadde jobb som "sosialt arbeid", og tyder således ikke på at relativt ferske kandidater forlater sosialarbeideryrket. Sammenlignet med kullet av sosionomer og barnevernspedagoger som ble utdannet i 1989 og som ble undersøkt i 1992, var det bare små endringer i fordelingen på yrke. Når det gjelder hvilke næringer eller sektorer kandidatene arbeidet i, tyder tallene på at en større andel av kandidatene utdannet i 1995 fant arbeid utenfor helse- og sosialsektoren (ca. 1/4) sammenlignet med 1989-kullet. På grunn av ulik næringskoding i de to undersøkelsene er det noe usikkert hvor sterk denne økningen er. Omorganisering av helse- og sosialsektoren er en faktor som kan ha bidratt til at en høyere andel av sosialarbeiderne som ble utdannet i 1995, fant sin sysselsetting utenfor denne sektoren. Dessuten synes det å være en generell tendens i samfunnet til å etterspørre sosialfaglig kompetanse innenfor sektorer som tidligere i liten grad har etterspurt denne typen kompetanse. For eksempel har man innenfor skoleverket nå pekt på muligheten for å ansette sosialarbeidere bl.a. for å bøte på lærermangelen. Selv om de relativt nyutdannede sosialarbeiderne i større grad enn tidligere går inn i andre sektorer enn helse- og sosialsektoren, synes det altså ikke å være noen tendens til at de går inn i jobber hvor de ikke får utnyttet sin sosialfaglige kompetanse. I neste kapittel skal vi se mer detaljert på i hvilken grad sosialarbeiderne får utnyttet sin sosialfaglige kompetanse og hvor fornøyde de er med utdanningen.

6 Kvalitet i sosialarbeider- utdanning

6.1 Innledning

Kvalitet og kompetanse i sosialtjenesten og barneverntjenesten avhenger ikke bare av personellens formelle fagbakgrunn, det er også i betydelig grad et spørsmål om *kvalitet i sosialarbeiderutdanningen*. En oppfatning om at kvaliteten i norsk høyere utdanning generelt er for dårlig og at relevansen i forhold til arbeidslivets behov kan forbedres, er bakgrunnen for at det på 90-tallet har blitt gjennomført flere nasjonale evalueringer av høyere utdanning i Norge. Foreløpig har sosialarbeiderutdanning ikke blitt evaluert. Det bør imidlertid ikke tolkes som at dette ikke kan være utbytterikt også for denne type utdanning, men har sammenheng med at de nasjonale evalueringene hittil har prioritert fagområder som er spesielt viktige for landets økonomi, som økonomi/administrasjon, teknologi og realfag.

I dette kapitlet vil vi evaluere *resultatkvalitet*, som vi her definerer som utbytte av utdanning i form av yrkesrelevant kompetanse, for sosionomutdanning, barnevernspedagogutdanning og vernepleierutdanning, på basis av de høyskoleutdannedes egen vurdering i de to undersøkelsene som er beskrevet i innledningen. Denne type selvevaluering fremheves ofte som en hensiktsmessig metode for å evaluere kvalitet. Flere studier har konkludert med at resultater fra selvevaluering er valide og at de er konsistente med andre resultatindikatorer (se for eksempel Anya 1999), som for eksempel karakterer. Selvevaluering er også en attraktiv metode fordi det gir mulighet til å kartlegge et bredt spekter av forskjellige typer læringsresultater.

For at selvevaluering skal ha relevans som et faglig innspill til utdanningene er det tre krav som bør være oppfylt; 1) evalueringresultatene kan bedømmes ut i fra visse kvalitetsnormer- eller kriterier 2) evalueringen kartlegger størrelser som kan knyttes til mulige handlingsparametre og 3) dataene er valide, dvs de er konsistente mål på kvalitet og er ikke påvirket av andre irrelevante faktorer.

Når det gjelder det første punktet er det sjelden det foreligger eksplisitte kvalitetsnormer- eller kriterier som kan benyttes, man er som regel henvist til å bruke sammenligninger mellom læresteder eller utdanninger som et vurderingsgrunnlag. I dette kapitlet vil vi bruke en sammenligning mellom de tre utdanningene som et normativt vurderingsgrunnlag.

Det andre punktet sikter til at de størrelser som kartlegges samtidig bør være knyttet til faktorer som utdanningene har kontroll over. I denne analysen fokuserer vi på to typer mulige handlingsparametre; kvalitet i undervisning og studieforhold (programkvalitet) og grad av samsvar mellom utdanningenes faglige nivå og kompetansebehovene i arbeidsmarkedet. Samtidig ser vi også på om eventuelle forskjeller i kvalitet er knyttet til andre faktorer som ligger utenfor utdanningenes direkte kontroll, for eksempel selve arbeidssituasjonen.

Når det gjelder punkt 3, validitet, har vi i denne rapporten et godt utgangspunktet for å vurdere dette, fordi vi vil benytte flere forskjellige indikatorer på resultat kvalitet hentet fra to forskjellige undersøkelser. Jo bedre samsvar de forskjellige målene gir, jo større tiltro gir det til dataenes validitet.

En vesentlig fordel ved våre data er at de fleste indikatorene er basert på Tser-undersøkelsen i 1999 (se omtale i innledningen) som er resultatet av et europeisk samarbeid mellom forskere fra flere land med solid erfaring innen feltet studier av kvalitet i høyere utdanning. Et problem er imidlertid lav svarprosent (se kapittel 2). At det har vært en relativt lang periode mellom 1992- og 1999-undersøkelsen, hvor det kan ha skjedd endringer både i utdanningene og i arbeidsmarkedet, kan også ha medført at det er problematisk å sammenligne dem.

I avsnitt 6.2 ser vi først på indikatorer for utdanningenes totale resultat kvalitet, og om eventuelle forskjeller mellom utdanningene er knyttet til mismatch mellom utdanningens faglige nivå og innretning og kompetansebehovet i arbeidslivet. I avsnitt 6.3 ser vi mer detaljert på tilpassningen mellom utdanningenes faglige profil og kompetansebehovet i yrket, og i avsnitt 6.4 ser vi på programkvaliteten for de forskjellige utdanningene. Til sist foretar vi i avsnitt 6.5 en oppsummerende vurdering av om vi har funnet forhold ved noen av utdanningene som kan endres for å øke kvaliteten.

Som kvalitetsindikatorer har vi brukt det aritmetiske gjennomsnittet. I undersøkelsene ble det benyttet en svarskala fra 1 til 5, hvor 1 var mest tilfreds og 5 var minst tilfreds. For at fremstillingen i form av figurer skal bli mer intuitiv, har vi transformert skalaen til en skala fra 0 til 4, hvor 4 er minst tilfreds og 4 mest tilfreds.

6.2 Utbytte av utdanning

I de to undersøkelsene var det tre forskjellige spørsmål som var relevante som mål på resultat kvalitet. Indikatorene som vi har beregnet i figur 6.1 og 6.2 er de aritmetiske gjennomsnittsskårene. Ved å benytte tre spørsmål med helt forskjellige formuleringer og som ble stilt til tre forskjellige kandidatkull bør vi ha et godt grunnlag for å vurdere indikatorenes validitet. Jo bedre samsvar det er mellom de tre indikatorene, jo bedre

grunnlag har vi for å tro at de faktisk måler en felles underliggende størrelse som er det vi har betegnet som resultat kvalitet. Spørsmålenes validitet som mål på resultat kvalitet kan testes både ved å sammenligne gjennomsnittsskårene og ved å se korrelasjonen mellom dem.

De to spørsmålene hentet fra Tser-undersøkelsen var:

I.1: "I hvilken grad har utdanningen du avsluttet i 1995 vært nyttig for å forberede til arbeidsoppgavene i din nåværende jobb?"

I.2: "Hvis du vurderer alle dine arbeidsoppgaver: i hvilken grad bruker du kunnskaper og ferdigheter som du har tilegnet deg i løpet av dine studier?"

Tabell 6.1 viser at korrelasjonen mellom I1 og I2 var 0,52, som må sies å være meget høyt for denne type variable. Denne høye korrelasjonen tyder derfor på at respondentene har tolket spørsmålene på en konsistent måte, og styrker troen på indikatorernes validitet.

Imidlertid tyder også mange studier på at korrelasjon mellom denne type variable delvis også skyldes en manglende evne til å diskriminere mellom ulike typer resultatindikatorer, og at selv- evalueringen i betydelig grad reflekterer en generell, bakenforliggende opplevelse av tilfredshet ("halo-effekten", se Pike 1999). Som "kontrollvariabler" har vi derfor også i tabell 6.1 sett på korrelasjonen mellom I1 og I2 og to spørsmål som kartlegger tilfredshet med arbeidssituasjonen mer generelt:

I3: "Alt tatt i betraktning, i hvilken grad oppfyller din nåværende arbeidssituasjon de forventninger du hadde da du begynte å studere?"

I4: "alt i alt, i hvilken grad er du fornøyd med ditt nåværende arbeid?"

Siden I3 referer seg til forventninger ved studiestart er det ikke noen direkte grunn til at det skulle være høy korrelasjon mellom I1-I2 og I3. Jo høyere denne korrelasjonen er, jo mindre tiltro gir det derfor til I1 og I2 som mål på en genuin resultat kvalitet-faktor. Dersom korrelasjonen mellom I1 og I2 bare var et utslag av "halo-effekten", ville vi kunne få like høye korrelasjoner mellom I1&I2 og I3&I4, som mellom I1 og I2.

Tabell 6.1 viser imidlertid ikke at det er tilfelle. Korrelasjon mellom I1&I2 og I3&I4 var betydelig lavere enn korrelasjonen mellom I1 og I2. Dette styrker derfor også vår antagelse om at I1 og I2 er valide mål for en genuin kvalitetsfaktor.

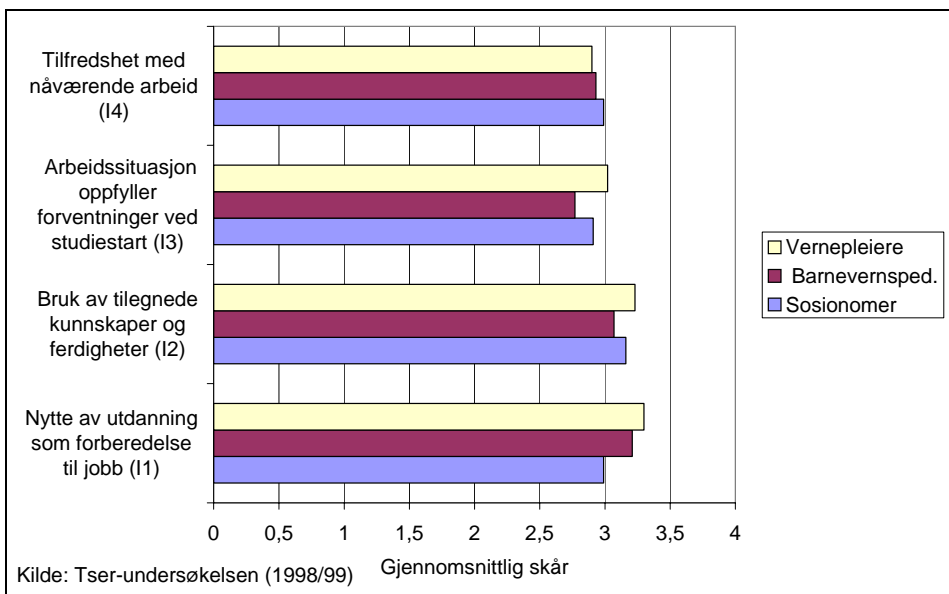
Tabell 6.1 Korrelasjonsdiagram

	I1	I2	I3	I4
I1	1,00	0,52	0,28	0,24
I2		1,00	0,33	0,26
I3			1,00	0,52
I4				1,00

I figur 6.1 har vi vist gjennomsnittsskårene for I1 - I4. Figuren viser at det var liten variasjon, både mellom spørsmålene og mellom utdanningsgruppene. To tendenser pekte seg allikevel ut. Det ene var at skårene for I1 og I2, som "målte" utbytte av utdanning, var litt høyere enn for I3 og I4, som var mål på tilfredshet med arbeidssituasjonen, for alle utdanningene. *Man var derfor mer tilfreds med utdanningens relevans i arbeidet, enn med arbeidssituasjonen mer generelt.*

Det andre var at vernepleierne skåret høyere enn sosionomer og barnevernpedagoger på resultat kvalitets-indikatorene (I1 og I2). For I1 var forskjellen mellom vernepleiere og sosionomer signifikant (0,01-nivå). Mellom sosionomer og barnevernpedagoger var det derimot ikke noen klar tendens til forskjell. Barnevernpedagogene skåret litt høyere enn sosionomene på I1, mens det var omvendt for I2. Forskjellene var ikke signifikante (0,01-nivå) i noen av tilfellene. *Det synes derfor å være et lite skille i resultat kvalitet mellom på den ene side vernepleiere, og på den andre side sosionomer og barnevernpedagoger.*

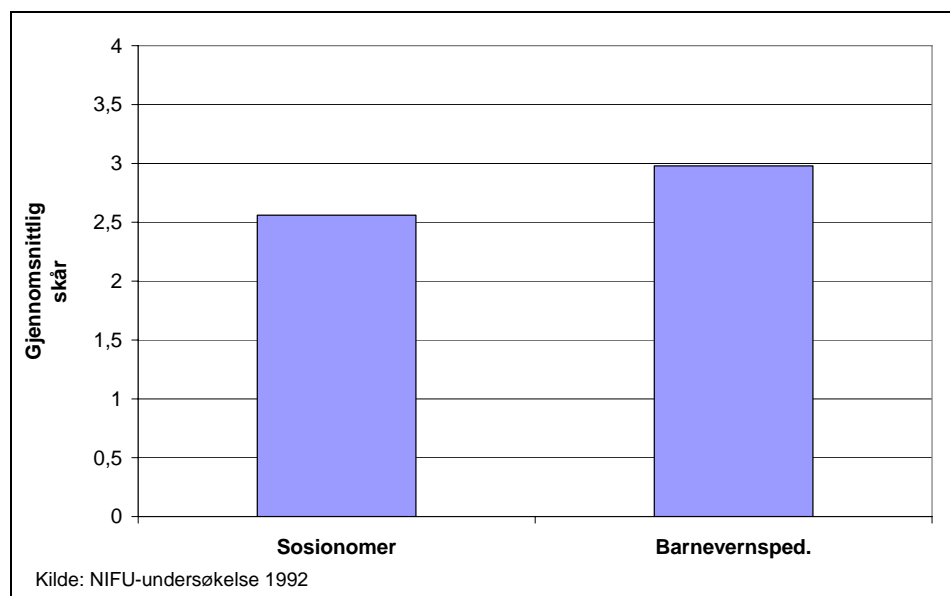
Vi ser også at for de to kontrollvariablene, I3 og I4, skåret vernepleierne bare høyest for I3, men forskjellen var ikke signifikant. Forskjellen mellom vernepleiere og sosionomer/barnevernspedagoger var derfor mest markant når det gjaldt resultat kvalitets-indikatorene, og det tyder derfor på at forskjellene i resultat kvalitet mellom gruppene ikke kan forklares ved at vernepleiere av en eller annen grunn skulle ha en generell tilbøyelighet til å skåre høyere på alle typer variable.



Figur 6.1 Tilfredshet med utdanning.

I figur 6.2 har vi vist gjennomsnittsskårene for spørsmålet hentet fra den tidligere undersøkelsen av sosionomer og barnevernspedagoger, som var: "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."

I denne undersøkelsen fant vi signifikant lavere skår for sosionomer enn for barnevernspedagoger. Det kan imidlertid tenkes flere årsaker til at resultat kvaliteten har endret seg over tid, slik at disse resultatene ikke lenger er relevante. Blant annet hadde færre sosionomer avansert til administrative stillinger, hvor tilfredsheten med nytten av utdanningen er lavere enn i faglige stillinger (se for eksempel Edvardsen 1986), i Tserundersøkelsen (se avsnitt 5.2) enn i denne undersøkelsen. En annen mulig årsak er at arbeidet med omorganisering både av grunnutdanningen (se kapittel 3) og arbeidsorganiseringen ved sosialkontorene, som blant annet har hatt som siktemål å gjøre sosialt arbeid mer faglig basert (se for eksempel Stjernø et. al. 1988), har gitt positive resultater.

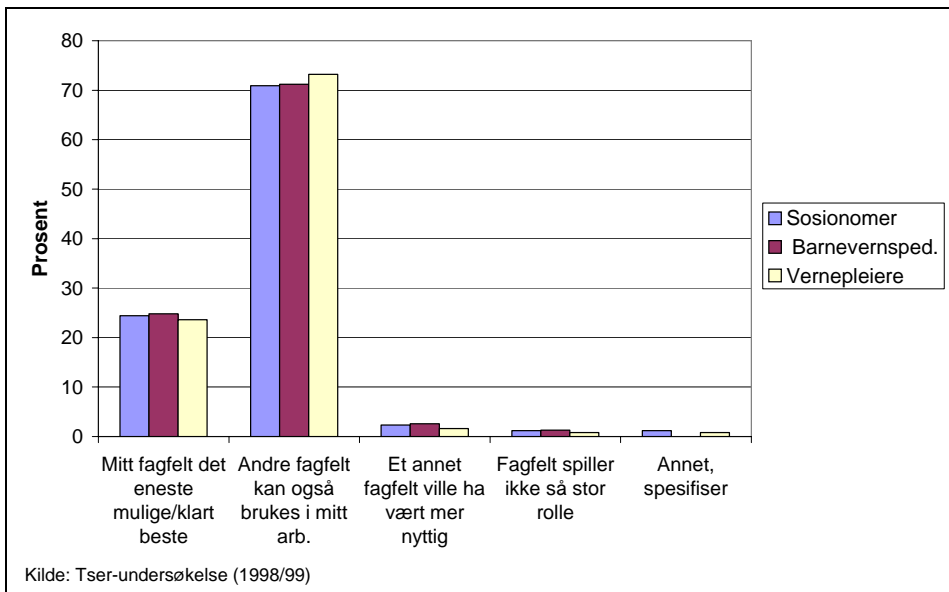


Figur 6.2 Tilfredshet med relevans og innhold av grunnutdanning i forhold til arbeid.

Figur 6.3 belyser om forskjellene i resultat kvalitetsindikatorerne i Tserundersøkelsen kan skyldes en klarere kobling mellom utdanning og yrkesfelt for vernepleiere enn for sosionomer/barnevernspedagoger. Figuren viser hvordan kandidatene vurderte forholdet mellom det fagfeltet de var utdannet innenfor og arbeidsområdet. Her var det imidlertid

omtrent ingen forskjell mellom utdanningsgruppene. Totalt for alle utdanningene var det bare 24 prosent som mente at deres fagfelt var det eneste mulige/klart beste. Hele 72 prosent mente at andre fagfelt også kunne brukes. På den annen side var det bare 2 prosent som mente at et annet fagfelt ville ha vært mer nyttig, og det var bare 1 prosent som mente at fagfelt ikke spilte så stor rolle.

Resultatene tyder derfor for øvrig på at de fleste arbeider på områder hvor også andre tilstøtende utdanninger kan være like relevante som deres egen utdanning. Dette samsvarer med det vi finner i neste avsnitt når vi ser på i hvilken grad ulike typer kompetanse er nødvendig i arbeidet. Vi finner da en klar tendens til at kandidatene opplevde generelle og personavhengige ferdigheter som mer viktig enn fagspesifikke teorikunnskaper.

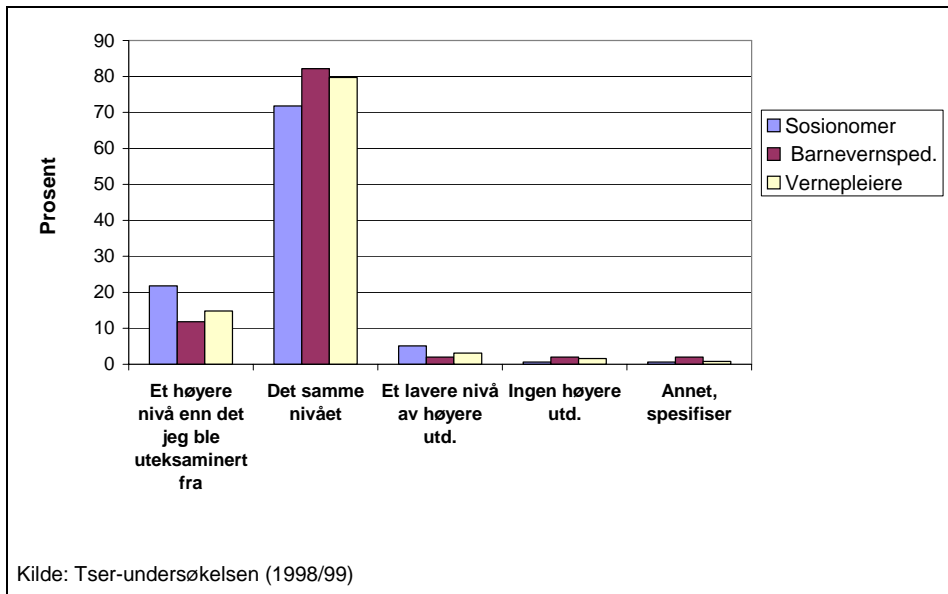


Figur 6.3 Forholdet mellom fagfeltet man var utdannet innenfor og arbeidsområdet.

I figur 6.4 har vi sett på om høyere resultat kvalitet for vernepleiere enn for sosionomer/barnevernspedagoger kunne forklares av at det faglige nivået var bedre tilpasset arbeidsoppgavene. Figuren viser hvilket utdanningsnivå kandidatene syntes passet best til den jobben de hadde i Tser-undersøkelsen. For alle utdanningsgruppene mente klart de fleste at deres utdanningsnivå passet best. Men her fant vi at andelen var klart lavere for sosionomer enn for vernepleiere og barnevernspedagoger. For barne-

vernspedagoger og vernepleiere var prosentandelen om lag 80, mens den bare var 72 for sosionomer. Når det gjelder sosionomer, tyder derfor disse tallene på at dårligere resultat kvalitet enn for vernepleiere kan være et utslag av at det faglige nivået er dårligere tilpasset arbeidsoppgavene enn for vernepleiere.

Av de øvrige mente de fleste at en utdanning på et høyere nivå enn deres egen ville passet best. Prosentandelen for sosionomer, barneverns-
pedagoger og vernepleiere var henholdsvis 22, 12 og 15. Andelen var signifikant høyere for sosionomer enn for barneverns-
pedagoger og vernepleiere. Bare 4-6 prosent mente at en utdanning på et lavere nivå enn deres egen ville passet best.

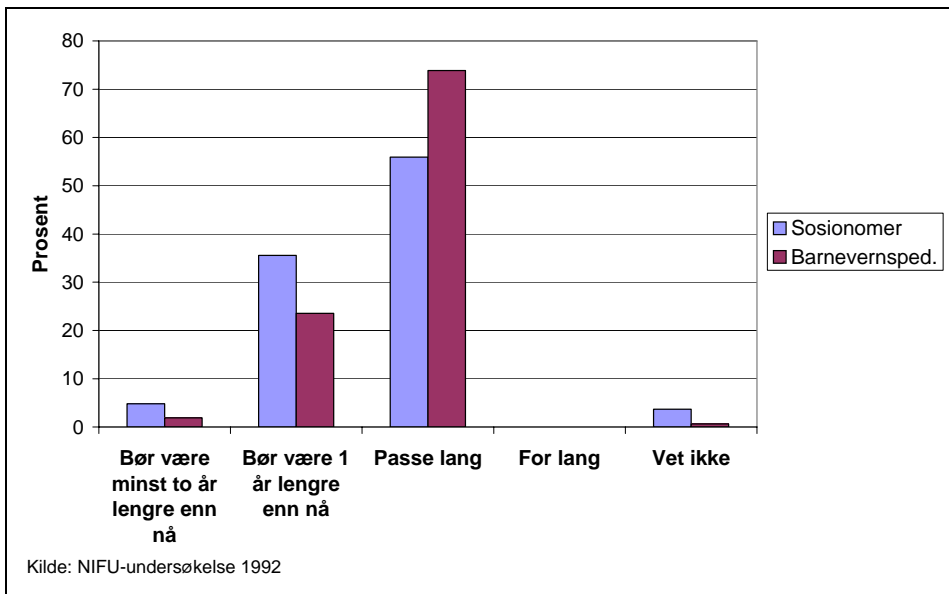


Figur 6.4 Hvilket utdanningsnivå som passet best i jobben, sett i forhold til den utdanningen man avsluttet.

”Nivå” er imidlertid et litt upresist begrep, som ikke fanger opp distinksjonen mellom 3-årig utdanning og 4-årig utdanning. I den tidligere undersøkelsen (i 1992) ble sosionomer og barneverns-
pedagoger spurt om hvordan man syntes *lengden* på utdanningen burde være, noe som ga et litt annet bilde, se figur 6.5. Her var det bare 56 prosent av sosionomene og 74 prosent av barneverns-
pedagogene som mente at utdanningen var passe lang, altså klart færre enn andelen som mente at deres utdanning var på det nivået som passet best i Tser-undersøkelsen. I stedet var det betydelig antall som mente at utdanningen burde være 1 år lengre,

prosentandelen var henholdsvis 36 for sosionomer og 24 for barneverns-
pedagoger.

I tillegg var det 5 prosent av sosionomene og 2 prosent av barne-
vernspedagogene som mente at utdanningen burde være minst 2 år
lengre. Også i 1992-undersøkelsen var det en klar tendens til at andelen
som mente at utdanningen burde være lengre, var høyere blant sosio-
nomer enn blant barnevernspedagoger. Totalt var det derfor 41 prosent av
sosionomene og 26 prosent av barnevernspedagogene som mente at
utdanningen burde være lengre. I denne undersøkelsen var det ingen
som mente at utdanningen var for lang.



Figur 6.5 Hva man mente om lengden på grunnutdanningen.

Begge undersøkelsene viste at signifikant flere sosionomer enn barne-
vernspedagoger/vernepleiere mente at utdanningen burde være lengre.
Dersom kompetansekravene er større for sosionomer enn for barneverns-
pedagoger, kan det selvfølgelig også være en årsak til at sosionomene
uttrykte mindre tilfredshet med resultat kvaliteten enn vernepleierne.

6.3 Kompetanseprofil i utdanning og i arbeidsliv

I dette avsnittet vil vi se mer detaljert på i hvilken grad de uteksaminerte
kandidatene har den type kompetanse som kreves på ulike områder i
sosialtjenesten og barneverntjenesten. Dette vil også kunne bidra til å
kaste lys over forskjellene i resultat kvaliteten vi fant i kapitlet foran.

Kompetanse er kartlagt mest detaljert i Tser-undersøkelsen, hvor 36 forskjellige typer av kunnskaper/ferdigheter er kartlagt. De kompetansekategoriene som er benyttet i denne undersøkelsen, er imidlertid tilpasset alle typer høyere utdanning og er av relativt generell karakter. I NIFUs tidligere undersøkelse av sosionomer og barnevernspedagoger i 1992 er det langt færre typer av kompetanse som er kartlagt, men til gjengjeld er kompetansekategoriene skreddersydd for sosionomer og barnevernspedagoger.

De to undersøkelsene supplerer derfor hverandre, og til sammen dekker de et meget bredt spekter av ulike typer kompetanse, som omfatter både teorikunnskaper og praktiske ferdigheter knyttet til sosialfaglig arbeid, men også mer personavhengige ferdigheter som er relevant for alle typer av utdanning. Mens teorikunnskaper og praktiske ferdigheter er grunnutdanningens naturlige ansvarsområde, er personavhengige ferdigheter derimot noe som bare i begrenset grad kan utvikles gjennom formalisert utdanning. Dataene gir derfor ikke bare et bilde av i hvilken grad grunnutdanningene gir den type kompetanse som er nødvendig i sosialtjenesten og barneverntjenesten, men også om grunnutdanningene rekrutterer personer med de rette personlige kvalifikasjonene eller egenskapene.

Grad av samsvar mellom kompetansebehovet i yrkeskarrieren og den kompetanse grunnutdanningen ga, ble kartlagt på forskjellig måte i de to undersøkelsene. I Tser-undersøkelsen ble kandidatene spurt om i) i hvilken grad man hadde ulike typer kompetanse da man avsluttet grunnutdanningen, på en skala fra 1 til 5, og ii) i hvilken grad de ulike typene av kompetanse var nødvendig i det arbeidet de hadde på undersøkelsestidspunktet. *Som et mål på tilpasning mellom utdanning og arbeid har vi deretter beregnet differansen mellom disse to størrelsene. Dersom kompetansebehovet i arbeidet var større enn den kompetansen man hadde da man avsluttet utdanningen, har vi kalt differansen et "kompetansegap". I motsatt tilfelle har vi betegnet differansen som et "kompetanseoverskudd".*

Det er naturlig at læringsprosessen fortsetter også i arbeidslivet, og for de fleste typer av kompetanse vil vi derfor forvente å finne et kompetansegap, uten at det kan tolkes som at utdanningen er mistilpasset i forhold til arbeidslivets behov. Dersom vi derimot finner et betydelig kompetanseoverskudd for noen typer av kompetanse, mens det samtidig er et betydelig kompetansegap for andre typer av kompetanse, kan det være relevant å bruke et slikt uttrykk. Tilpasningen til arbeidslivets kompetansebehov totalt sett da kan bedres ved å øke innsatsen på områder hvor det er et kompetansegap, og samtidig redusere innsatsen på områder med et kompetanseoverskudd uten at det medfører noe tap.

I NIFUs tidligere undersøkelse av sosionomer og barnevernspedagoger ble kandidatene bedt om å vurdere *tilfredsbet med grunnutdanningen*.

gen sett i forhold til kompetansebehovet i yrkeskarrieren direkte. De to undersøkelsene er derfor ikke direkte sammenlignbare. I den grad de har kartlagt sammenfallende typer av kompetanse vil vi allikevel vurdere resultatene fra de to undersøkelsene opp mot hverandre.

Vi har bare sett på de som arbeidet i sosialtjenesten og barneverntjenesten. Avgrensningen av sosialtjenesten og barneverntjeneste er foretatt på basis av SSBs næringsgruppering og er den samme som i avsnitt 11.2. I henhold til denne definisjonen arbeidet 90 prosent av kandidatene i sosialtjenesten og barneverntjenesten.

For de fleste spørsmålene har vi vist gjennomsnittskårene som er beregnet slik det er forklart i avsnitt 6.1, men for enkelte av spørsmålene i 1992-undersøkelsen har vi vist svarfordelingen.

Figur 6.6-6.8 viser resultatene fra Tser-undersøkelsen i 1998/99. I figur 6.6 har vi vist i hvilken grad de hadde ulike typer kompetanse da de avsluttet utdanningen, og i figur 6.7 har vi vist i hvilken grad de ulike typer av kompetanse var nødvendig i det arbeidet de holdt på med. I figur 6.8 har vi beregnet differansen mellom disse to variablene, og vi har betegnet den som "kompetansegap" siden det i bare ett tilfelle var et kompetanseoverskudd.

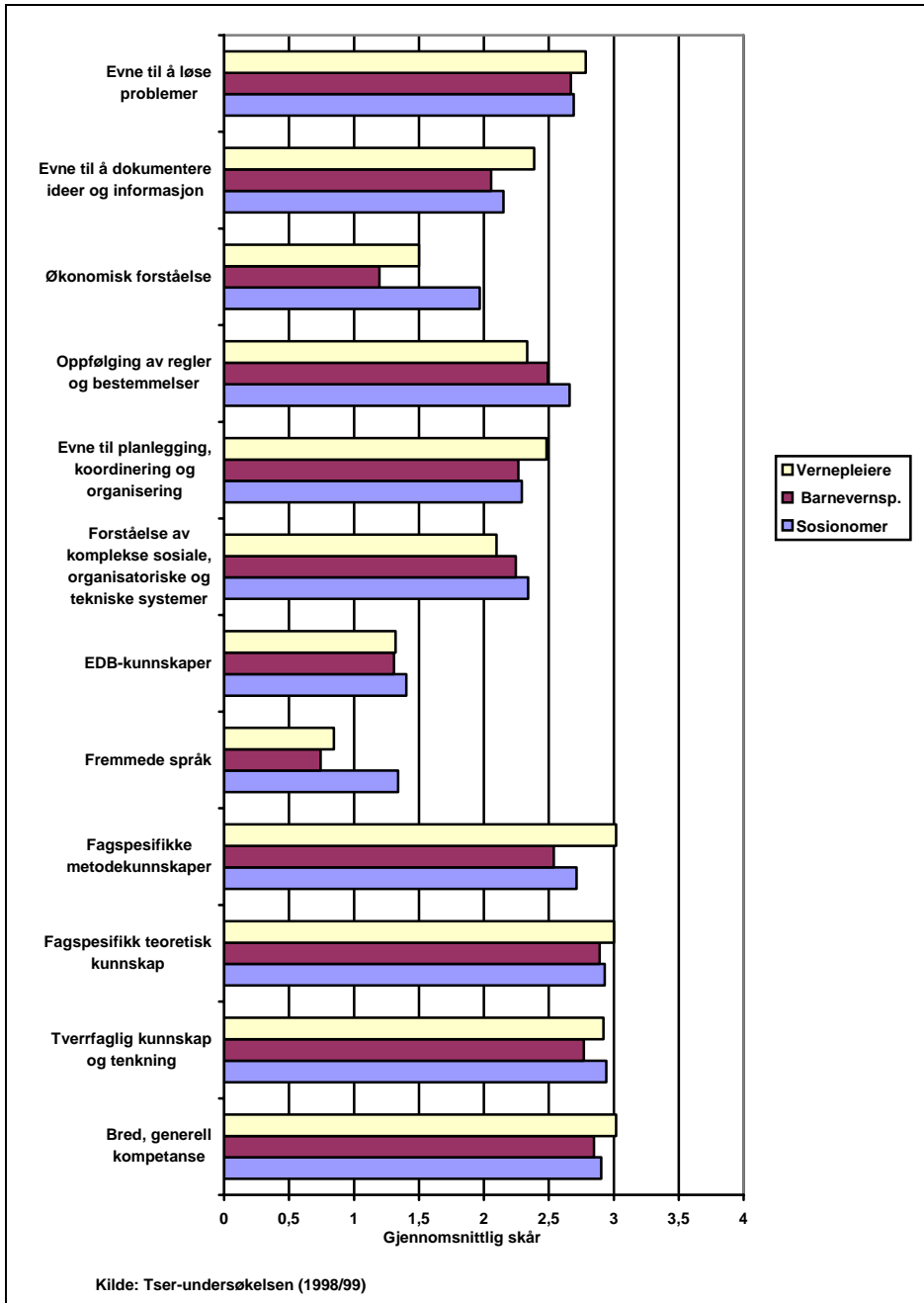
I figur 6.6 representerer 0 "ikke i det hele tatt", mens 4 representerer "i meget stor grad". Total gjennomsnittlig skår var 2,51. Med enkelte unntak var det relativt liten variasjon i skårene for de forskjellige kategoriene. Bare for 7 kategorier lå total gjennomsnittlig skår utenfor intervallet 2 – 3. Vi får derfor et bilde av en utdanningsgruppe som har relativt bred kompetanse og behersker et bredt spekter av ferdigheter, men som ikke har spesielt stor kompetanse på noen områder.

To kategorier skåret litt høyere enn 3, det var "samarbeidsevner" og "toleranse, evne til å verdsette ulike synspunkter". Relativt høy skår (2,5 – 3) var det også for "evne til å løse problemer", "fagspesifikke metodekunnskaper", "fagspesifikk teoretisk kunnskap", "tverrfaglig kunnskap og tenkning", "bred, generell kompetanse", "evne til å jobbe selvstendig", "egnethet for jobben", "nøyaktighet", "evne til refleksjon og vurdering av eget arbeid", "evne til å lære", "skriftlig kommunikasjonsevne", "muntlig kommunikasjonsevne", "kritisk tenkning", "lojalitet, integritet", "evne til personlig engasjement", "tilpasningsevne" og "initiativ".

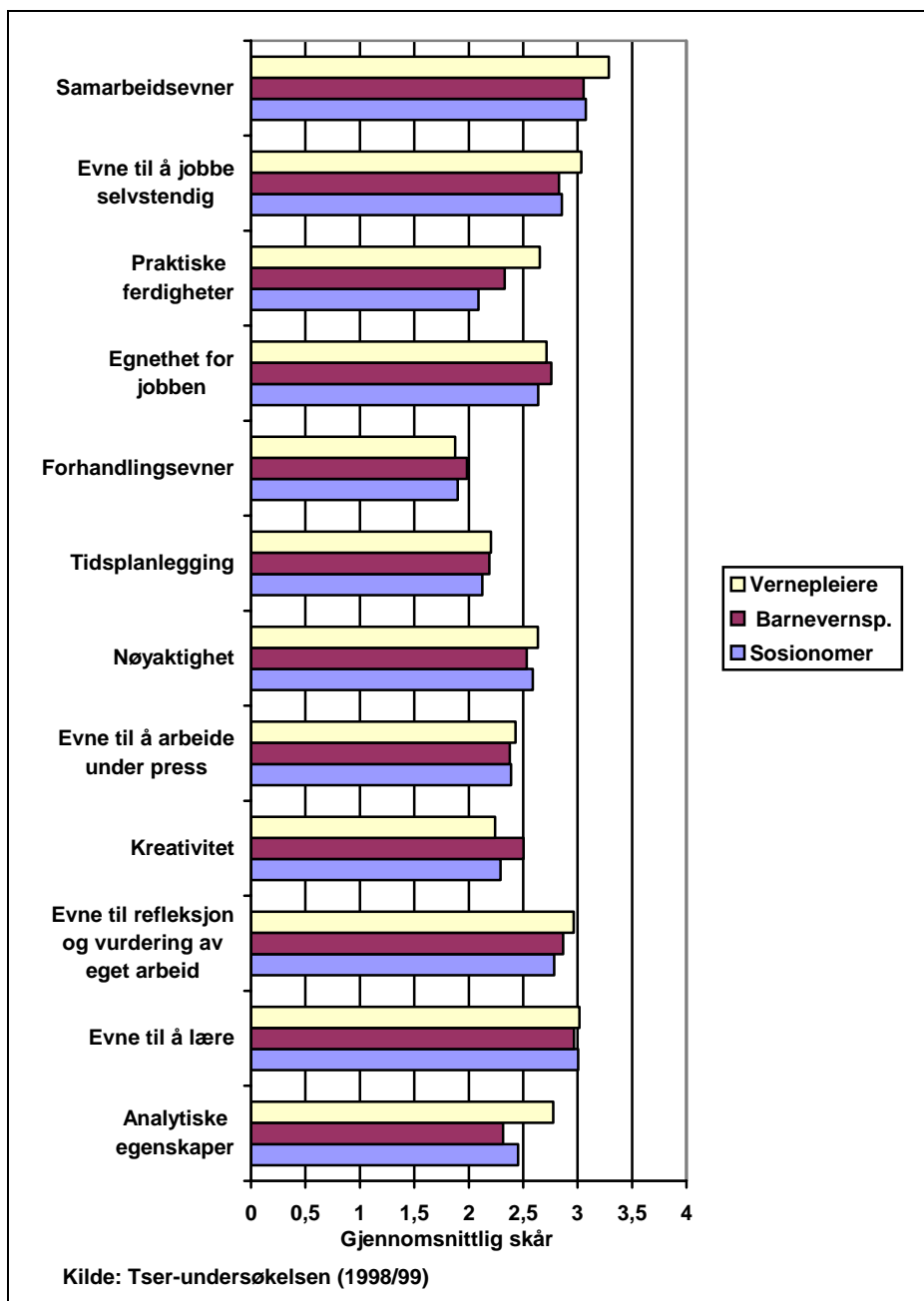
Mens det ikke var noen kategorier som skåret spesielt høyt, var derimot flere kategorier som skåret meget lavt. Det gjaldt særlig "fremmede språk", hvor gjennomsnittlig skår bare var 1,01. Også for "edb-kunnskaper" og "økonomisk forståelse" var gjennomsnittlig skår lav, henholdsvis 1,35 og 1,59. Andre kategorier som skåret lavt var "forhandlingsevner" og "lederevner", henholdsvis 1,92 og 1,96.

Med enkelte få unntak var det liten forskjell i skårene mellom utdanningene, selv om det var en klar tendens til at vernepleierne gjennom-

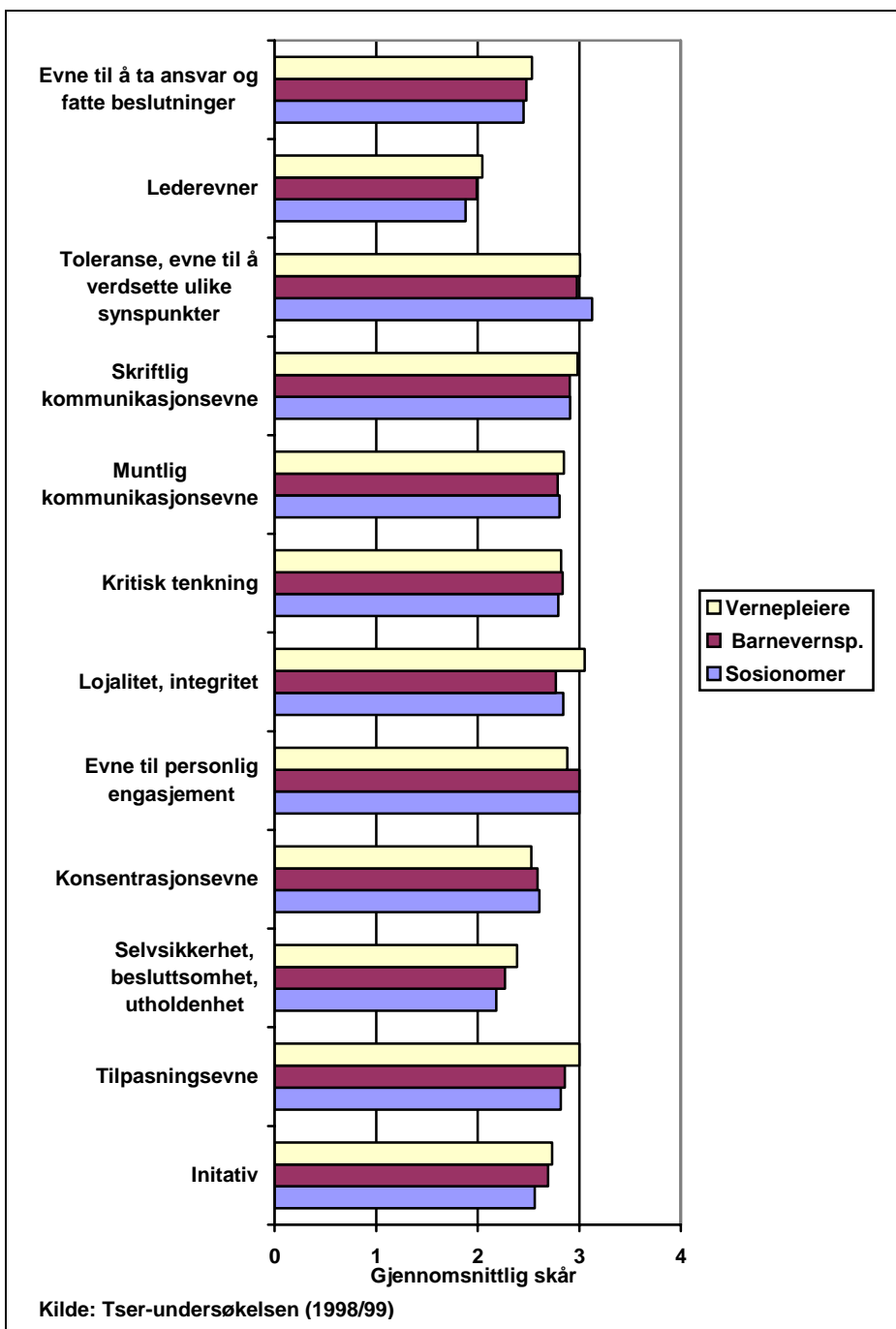
gående skåret litt høyere enn de andre utdanningene. Størst forskjell fant vi for "evne til å dokumentere ideer og informasjon", "fagspesifikke metodekunnskaper", "samarbeidsevner", "evne til å jobbe selvstendig", "praktiske ferdigheter", "analytiske egenskaper", "lojalitet, integritet" og "evne til planlegging, koordinering og organisering".



Figur 6.6 Gjennomsnittlig skår mht. i hvilken grad man hadde ulike typer av kompetanse da man avsluttet grunnutdanningen.



Figur 6.6 forts Gjennomsnittlig skår mht. i hvilken grad man hadde ulike typer av kompetanse da man avsluttet grunntidningen.



Figur 6.6 forts. Gjennomsnittlig skår mht. i hvilken grad man hadde ulike typer av kompetanse da man avsluttet grunnutdanningen.

Figur 6.7 viser i hvilken grad de ulike typene av kompetanse var nødvendige i den jobben man hadde på undersøkelsestidspunktet. På en skala fra 1 til 4 tilsvarer 0 "ikke i det hele tatt", mens 4 tilsvarer "i meget stor grad". Figurene viser høy skår for de aller fleste kategorier, og resultatene gir et bilde av et yrkesfelt som er kompetansekrevende og som krever et bredt spekter av ferdigheter og kunnskaper. Gjennomsnittlig skår totalt var 3,1.

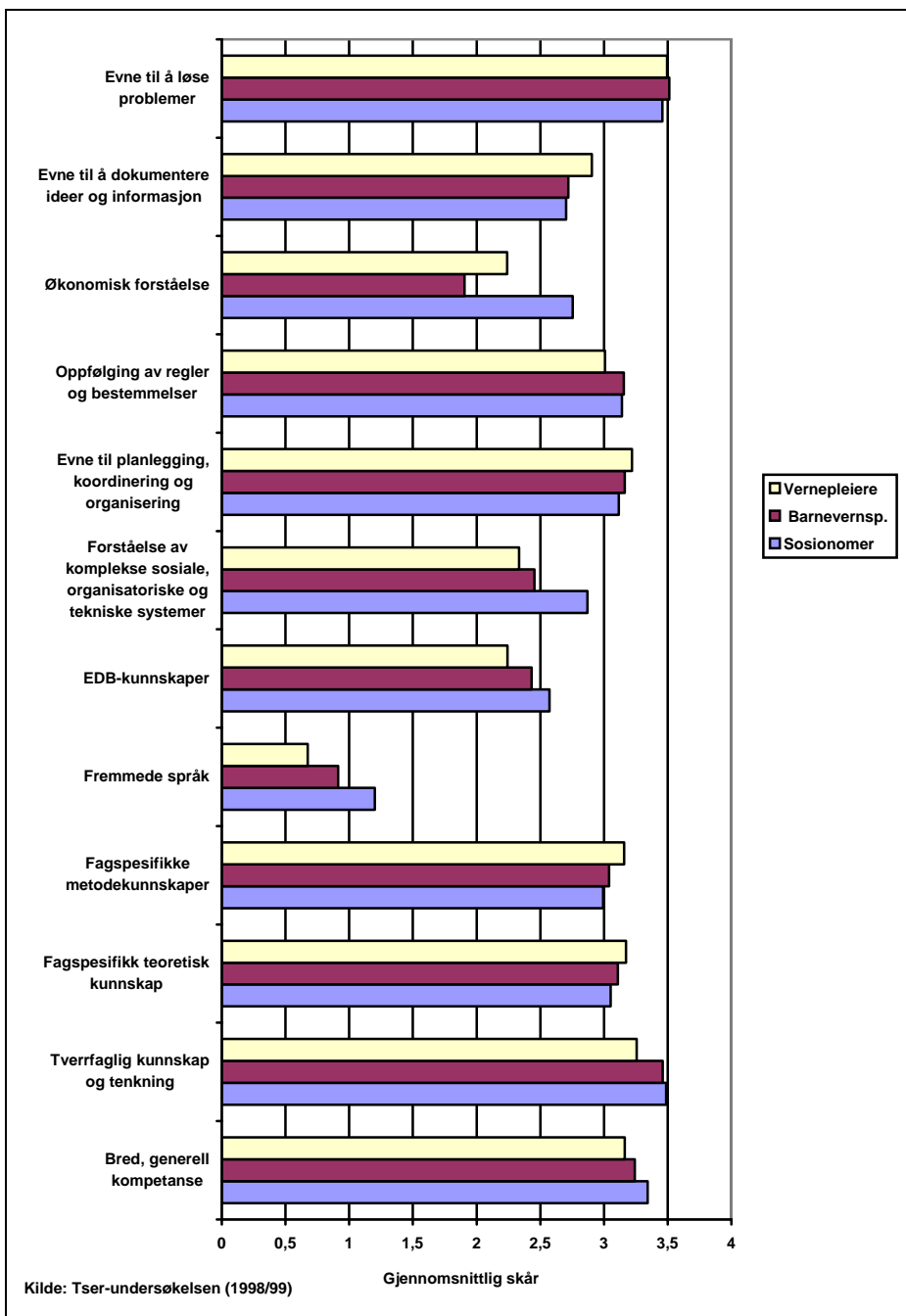
Høyest skår fant vi for "evne til å løse problemer", "tverrfaglig kunnskap og tenkning", "samarbeidsevne", "evne til å jobbe selvstendig", "egnethet for jobben", "evne til å arbeide under press", "evne til refleksjon og vurdering av eget arbeid", "toleranse, evne til å verdsette ulike synspunkter", "muntlig kommunikasjonsevne" og "evne til personlig engasjement".

For disse kategoriene var gjennomsnittlig skår 3,4 eller høyere, og dette ligger derfor nært opp til å være nødvendig "i meget stor grad".

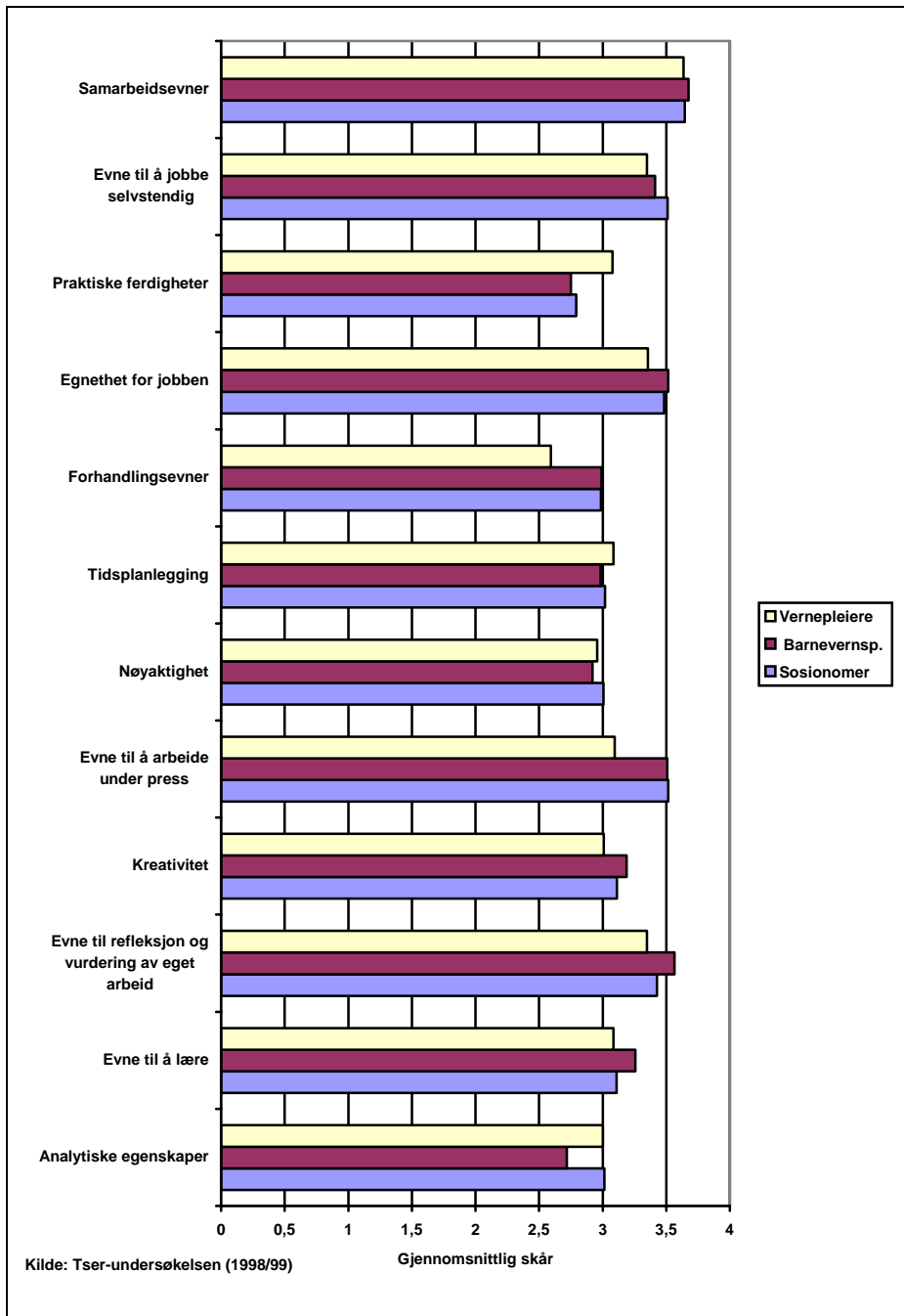
Andre kategorier som skåret over gjennomsnittet var "oppfølging av regler og bestemmelser", "evne til planlegging, koordinering og organisering", "fagspesifikk teoretisk kunnskap", "bred, generell kompetanse", "kreativitet", "evne til å lære", "evne til å ta ansvar og fatte beslutninger", "skriftlig kommunikasjonsevne", "kritisk tenkning", "lojalitet, integritet", "selvsikkerhet, beslutsomhet, utholdenhet", "tilpasningsevne" og "initiativ".

Kompetansetyper som skåret relativt lavt (2.3 – 2.6) var "edb-kunnskaper", "forståelse av komplekse, sosiale, organisatoriske og tekniske systemer", "økonomisk forståelse" og "lederevner". Lavest skåret "fremmede språk" med bare 1, denne kategorien lå derfor nær opp til å ikke være nødvendig "i det hele tatt". For barnevernspedagoger og vernepleiere var også "økonomisk forståelse", "forståelse av komplekse, sosiale, organisatoriske og tekniske systemer" og "edb-kunnskaper" relativt lite viktig.

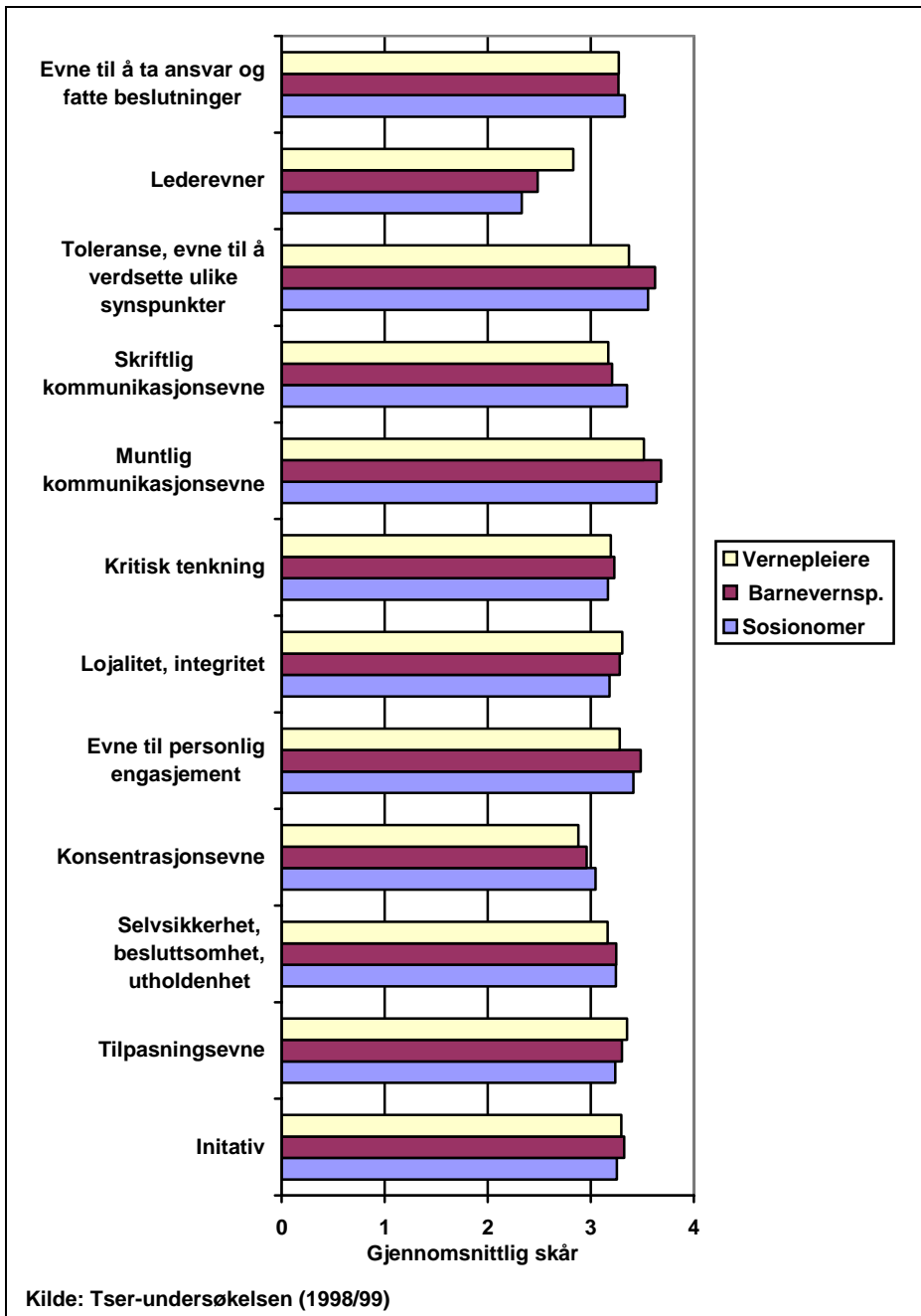
Også her fant vi omtrent samme svarprofil for alle utdanningsgruppene, men her var det en liten tendens til at vernepleierne skåret litt *lavere* enn sosionomer og barnevernspedagoger. Signifikant (0,05-nivå) høyere skår for vernepleiere enn for sosionomer/barnevernspedagoger fant vi for "praktiske ferdigheter" og "lederevner", mens vi fant signifikant lavere skår når det gjaldt "forhandlingssevner", "evne til å arbeide under press", "forståelse av komplekse sosiale, organisatoriske og tekniske systemer", "edb-kunnskaper", "fremmede språk", "tverrfaglig kunnskap og tenkning", "toleranse, evne til å verdsette ulike synspunkter", "evne til personlig engasjement" og "muntlig kommunikasjonsevne". For de øvrige kategoriene var det ikke signifikante forskjeller mellom utdanningsgruppene.



Figur 6.7 I hvilken grad ulike typer kunnskaper og ferdigheter var nødvendig i arbeidet.



Figur 6.7 forts. I hvilken grad ulike typer kunnskaper og ferdigheter var nødvendig i arbeidet.



Figur 6.7 forts. I hvilken grad ulike typer kunnskaper og ferdigheter var nødvendig i arbeidet.

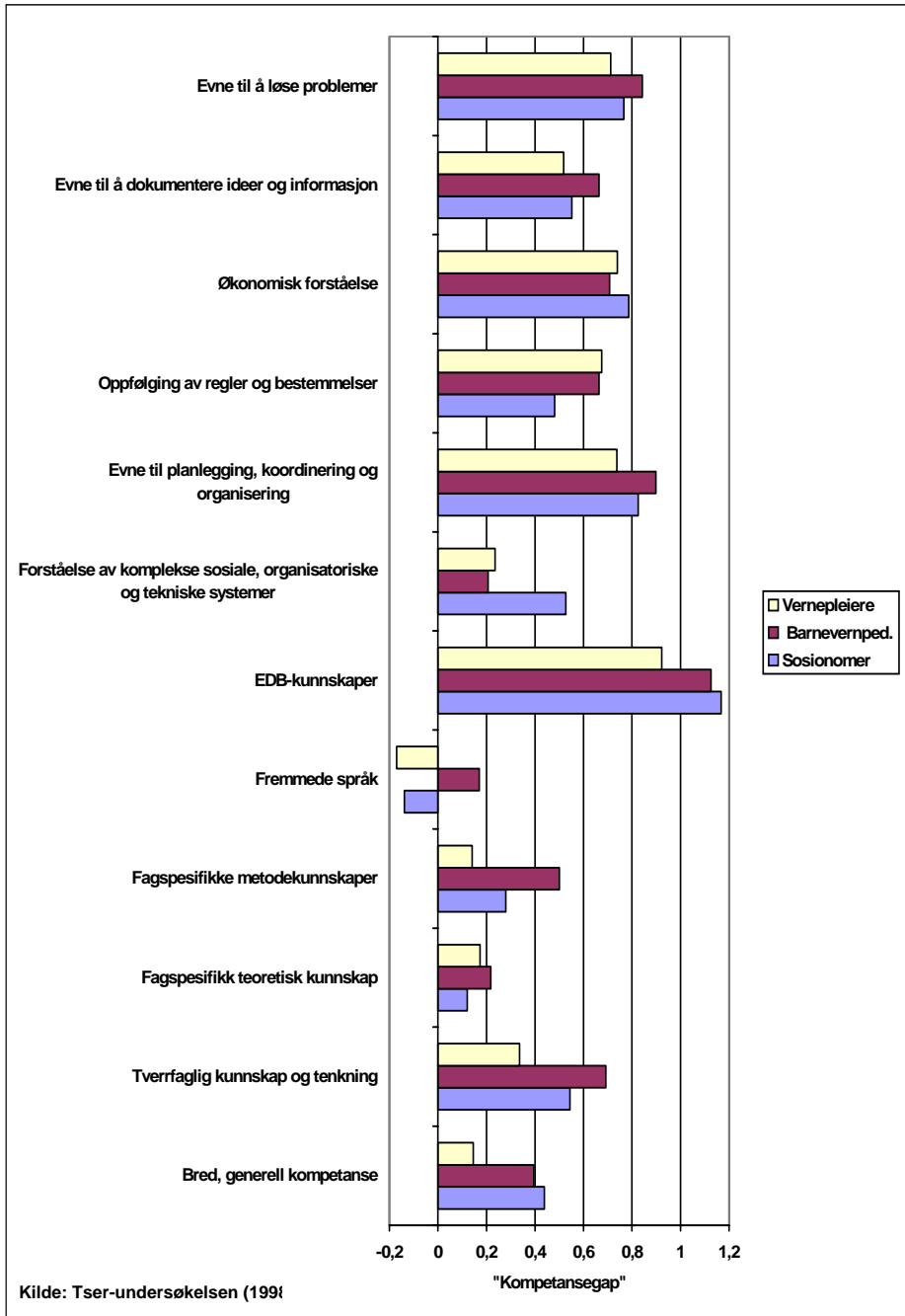
I figur 6.8 har vi beregnet "kompetansegapet" (i ett enkelt tilfelle var det "kompetanse-overskudd" og ikke et "kompetansegap") for de ulike typene av kompetanse, som differansen mellom de to foregående variablene. Det bildet av "kompetansegapet" som fremkom på denne måten, var relativt forskjellig for barnevernspedagoger/sosionomer på den ene side, og vernepleiere på den annen side, både mht. total gjennomsnittlig "kompetansegap", og mht. hva slags kompetanse man manglet.

For sosionomer og barnevernspedagoger var kompetansegapet spesielt høyt for "edb-kunnskaper", "forhandlingsevner", "evne til å arbeide under press" og "selvsikkerhet, beslutsomhet, utholdenhet". De to sistnevnte kategoriene var typer av kompetanse som var viktige i arbeidet (omtalt foran). Når det gjaldt edb-kunnskaper skyldes kompetansegapet ikke at edb-kunnskaper var spesielt viktig i arbeidet (kravet i jobben var under gjennomsnitt), men at dette var et område hvor man hadde lite kunnskap da man avsluttet utdanningen.

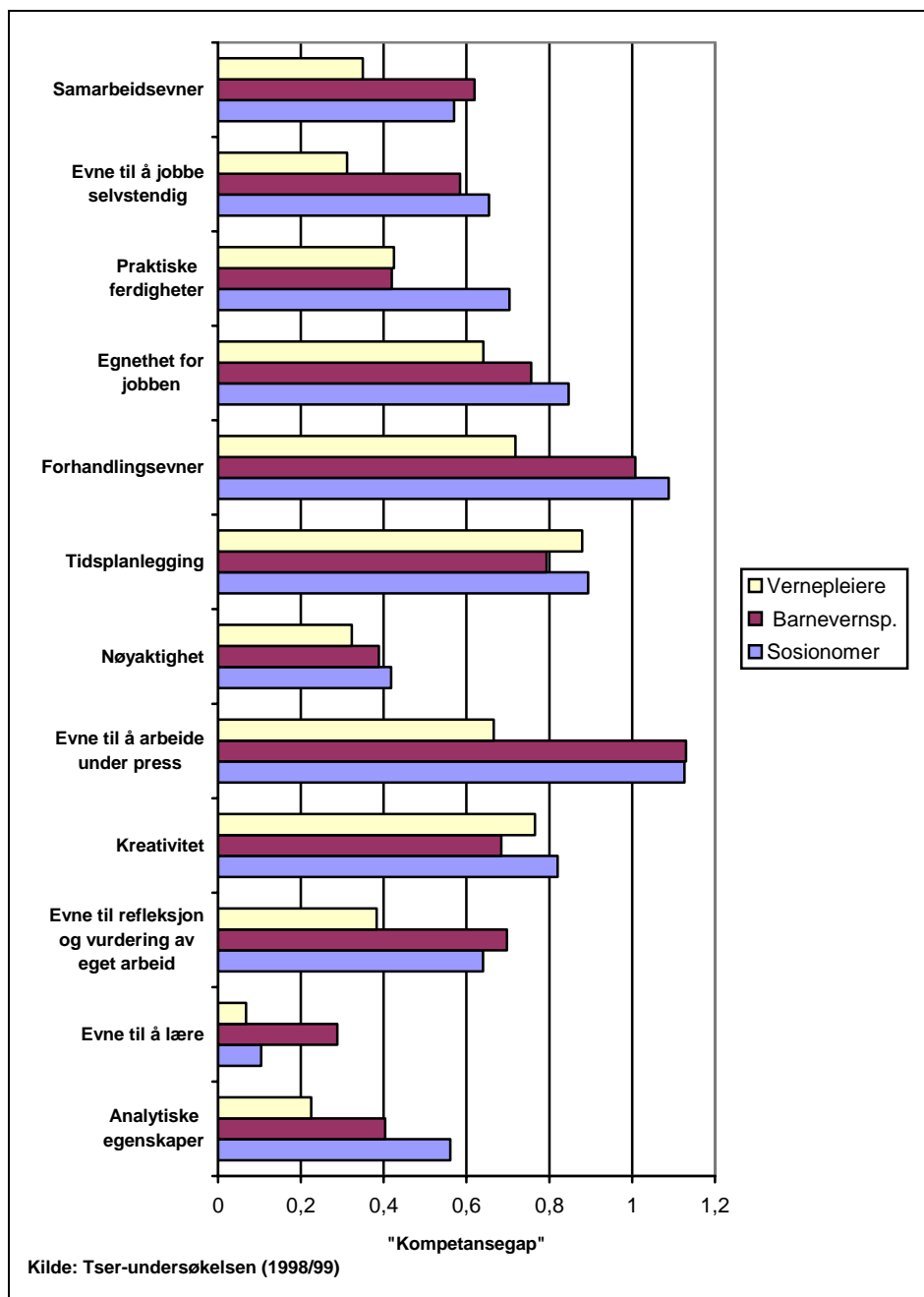
Andre kategorier som også skåret høyt var "evne til å løse problemer", "evne til planlegging, koordinering og organisering", "egnet for jobben", "tidsplanlegging", "evne til å ta ansvar og fatte beslutninger" og "muntlig kommunikasjonsevne". For sosionomer var det også et relativt stor kompetansegap for "økonomisk forståelse" og "kreativitet".

For de mer teoretisk betonte kategoriene var det kanskje litt overraskende et lite kompetansegap. Dette gjaldt "evne til å lære" og "fagspesifikk teoretisk kunnskap" for både sosionomer og barnevernspedagoger. Barnevernspedagoger hadde også et lite kompetansegap på området "forståelse av komplekse sosiale, organisatoriske og tekniske systemer", mens sosionomer også hadde et lite kompetansegap i "fagspesifikke metodekunnskaper". Når det gjelder "fremmede språk", hadde sosionomer et "kompetanseoverskudd" mens barnevernspedagoger hadde et lite kompetansegap.

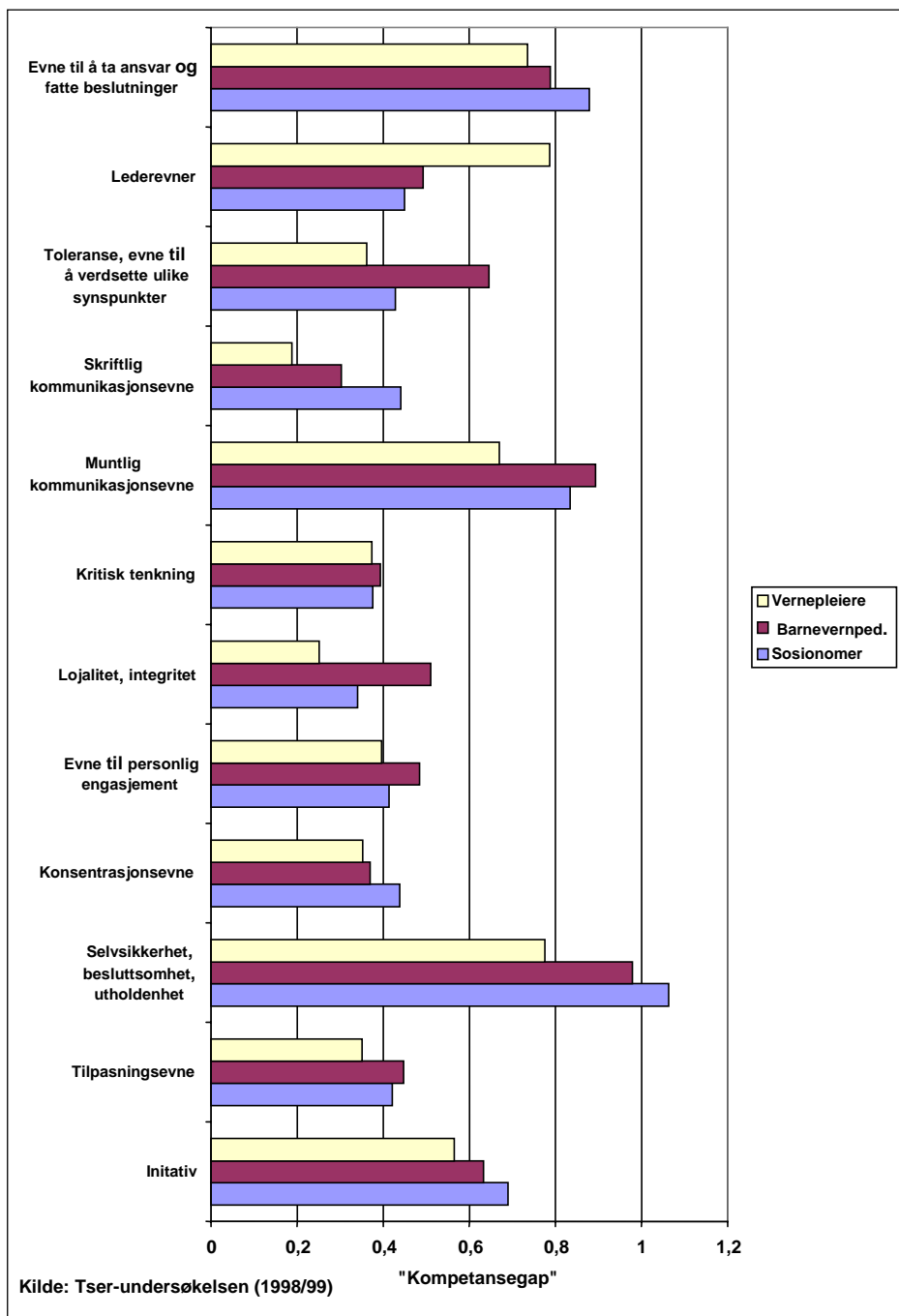
Kompetansegapet var gjennomgående mindre for vernepleiere. Kompetansegapet var ikke så stort for noen kategorier som der en fant de største kompetansegapene for sosionomer/barnevernspedagoger. Et høyt kompetansegap var det for "edb-kunnskaper" og "tidsplanlegging". Et relativt høyt kompetansegap var det også for "evne til å løse problemer", "økonomisk forståelse", "oppfølging av regler og bestemmelser", "evne til planlegging, koordinering og organisering", "egnet for jobben", "forhandlingsevner", "evne til å arbeide under press", "kreativitet", "evne til å ta ansvar og fatte beslutninger", "lederevner", "muntlig kommunikasjonsevne" og "selvsikkerhet, beslutsomhet og utholdenhet".



Figur 6.8 *Kompetansegap; forskjell mellom kompetanse gitt i grunnutdanning og kompetansebehov i arbeid.*



Figur 6.8 forts. *Kompetansegap; forskjell mellom kompetanse gitt i grunnutdanning og kompetansebehov i arbeid.*



Figur 6.8 forts. *Kompetansegap; forskjell mellom kompetanse gitt i grunn- utdanning og kompetansebehov i arbeid.*

Også for denne gruppen var det et lite kompetansegap for de mer teoretiske betonte kategoriene. Det gjaldt "forståelse av komplekse sosiale, organisatoriske og tekniske systemer", "fagspesifikke metodekunnskaper", "fagspesifikk teoretisk kunnskap", "bred, generell kompetanse", "evnen til å lære" og "analytiske egenskaper". Det var også et lite kompetansegap når det gjaldt "skriftlig kommunikasjonsevne" og "lojalitet, integritet". For "fremmede språk" var det et kompetanseoverskudd.

Selv om vi for alle kategorier, med ett unntak, i gjennomsnitt har funnet et kompetansegap, er det allikevel mulig at mange individer har et kompetanseoverskudd for forskjellige typer kompetanse. Dersom disse samtidig har et kompetansegap for andre typer kompetanse, er det en mistilpasning i forhold til kompetansebehovet i arbeidet. For å se hvor mange dette kan dreie seg om, har vi i tabell 6.2 fordelt respondentene på totalt kompetansegap og totalt kompetanseoverskudd. Totalt kompetansegap er summen av kompetansegapet i alle kategorier hvor det var et kompetansegap, mens totalt kompetanseoverskudd er summen av kompetanseoverskuddet i alle kategorier hvor det var et kompetanseoverskudd.

Tabell 6.2 *Fordeling på totalt kompetanseoverskudd og totalt kompetansegap. Prosent.*

Totalt kompetansegap	Totalt kompetanseoverskudd						Totalt
	0	1-9	10-18	19-27	28-36	37-144	
0	12,5	0,5	0,2	0,0	0,2	0,0	13,4
1-9	2,3	6,5	2,8	0,7	0,7	0,2	13,2
10-18	1,6	16,2	2,8	0,7	0,2	0,2	21,5
19-27	5,6	13,9	1,4	0,0	0,0	0,0	20,8
28-36	5,1	8,6	0,2	0,0	0,0	0,0	13,9
37-155	8,6	8,3	0,2	0,0	0,0	0,0	17,1
Totalt	35,6	53,9	7,6	1,4	1,2	0,2	100,0

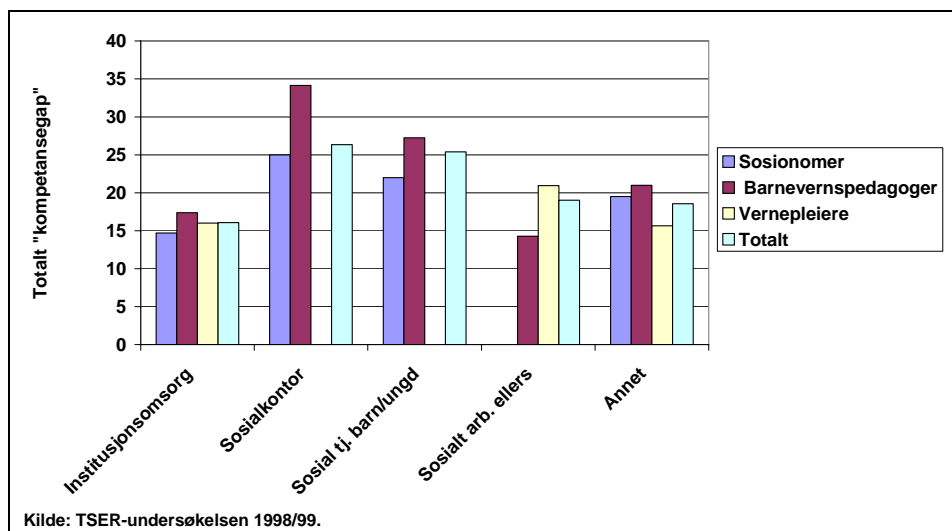
Tabell 6.2 viser at det bare var om lag 1/3 av respondentene som ikke hadde et overskudd for noen typer av kompetanse. Over halvparten hadde et totalt kompetanseoverskudd i størrelsesordenen 1-9. Siden det var 36 forskjellige kompetansekategorier, betyr det at det gjennomsnittlige kompetansegapet per kategori ikke var større enn 0,25 i denne gruppen. En viss grad av kompetanseoverskudd må en regne med fordi utdanningene skal kvalifisere for forskjellige typer jobber med forskjellig kompetansebehov, og vi vil ikke regne denne gruppen som mistilpassede.

De gjestående 10 prosentene hadde et totalt kompetanseoverskudd lik 10 eller mer. Men vi ser samtidig at kompetansegapet var noe mindre for disse enn for de øvrige. Disse jobbet derfor i stillinger hvor det gene-

relt var et relativt lite kompetansebehov. Hvis vi som et kriterium for mistilpasning krever at både totalt kompetansegap og totalt kompetanseoverskudd er større enn 9, finner vi at bare 6 prosent er mistilpassede. Siden dette bare er et lite fåtall, gir denne analysen derfor ikke noe grunnlag for å hevde at det er noen mistilpasning mellom utdanningens innhold og arbeidsoppgavene for disse utdanningene.

I figur 6.9 har vi belyst om størrelsen på det totale kompetansegapet avhenger av hvilken næringsgruppe man arbeider innenfor. Næringsgrupperingen er den samme som i tabell 5.9 i avsnitt 5.2.2, men vi har bare vist resultatene for grupper med 10 eller flere sysselsatte.

Figuren viser at det var stor forskjell mellom kompetansegapet på de forskjellige næringsområdene. Størst kompetansegap fant vi ved sosialkontorene, hvor også tidligere forskning har vist at arbeidssituasjonen har vært problematisk (se for eksempel Stjernø 1988). Nesten like høyt kompetansegap var det for "sosialtjenester i tilknytning til barne- og ungdomsvern utenfor institusjon". Deretter var det et sprang ned "sosialt arbeid ellers" og "annet". Klart lavest kompetansegap var det innenfor institusjonsomsorg.



Figur 6.9 Totalt "kompetansegap" etter utdanning og næringsområde.

Figuren viser også at variasjonen i kompetansegapet mellom utdanningsgruppene på de forskjellige arbeidsområdene er betydelig mindre enn variasjonen i kompetansegapet mellom arbeidsområdene. Det er for eksempel stor forskjell mellom sosionomer/barnevernspedagoger som arbeider innenfor institusjonsomsorg og sosionomer/barnevernspedagoger som arbeider ved sosialkontor, mens det er liten forskjell mellom sosio-

nomer og barnevernpedagoger som arbeider innenfor institusjonsomsorgen. Hvor man arbeider synes derfor å være den dominerende faktoren når man skal forklare størrelsen på kompetansegapet. Men vi ser også at det er klare forskjeller mellom utdanningene innenfor noen næringsgrupper. Spesielt ser vi at kompetansegapet er spesielt høyt for barnevernpedagoger som arbeider ved sosialkontor. Utdanning har derfor også antagelig en viss betydning på noen arbeidsområder.

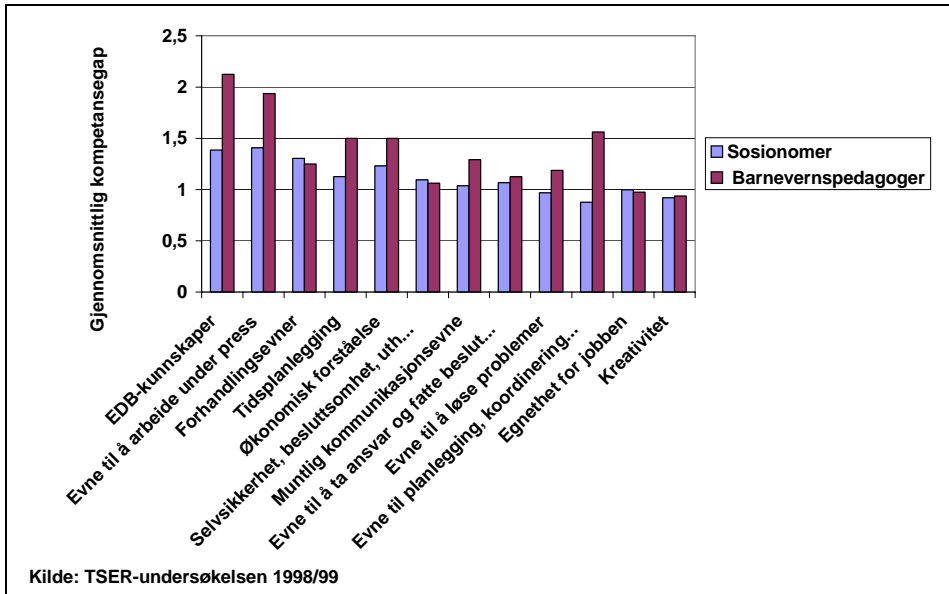
Forskjellene i kompetansegapet mellom vernepleiere og sosionomer/barnevernpedagoger som vi har funnet foran kan derfor også for en stor del forklares ved at de fordeler seg ulikt på de forskjellige næringsgruppene (se tabell 5.9 i avsnitt 5.2). Mens institusjonsomsorg, hvor kompetansegapet er lavest, er vernepleierens viktigste arbeidsområde, er sosialkontor og "sosialtjenester i tilknytning til barne- og ungdomsvern utenfor institusjon", hvor kompetansegapet er høyest, sentrale arbeidsområder for sosionomer og barnevernpedagoger.

På de arbeidsområdene hvor vernepleierne kunne sammenlignes var det ingen klar tendens til at kompetansegapet var lavere for denne gruppen enn for sosionomer og barnevernpedagoger. Det er allikevel forhastet å trekke den konklusjonen at ulike arbeidsoppgaver er den grunnleggende årsaken til forskjellene mellom disse gruppene. Som vi så foran, skyldtes høyere kompetansegap for sosionomer/barnevernpedagoger enn for vernepleiere ikke bare høyere kompetansebehov i arbeidssituasjonen, men også at man hadde mindre kompetanse da man avsluttet utdanning. Dette er derfor også sannsynligvis en medvirkende årsak til det høye kompetansegapet ved sosialkontorene og "sosialtjenester i tilknytning til barne- og ungdomsvern utenfor institusjon".

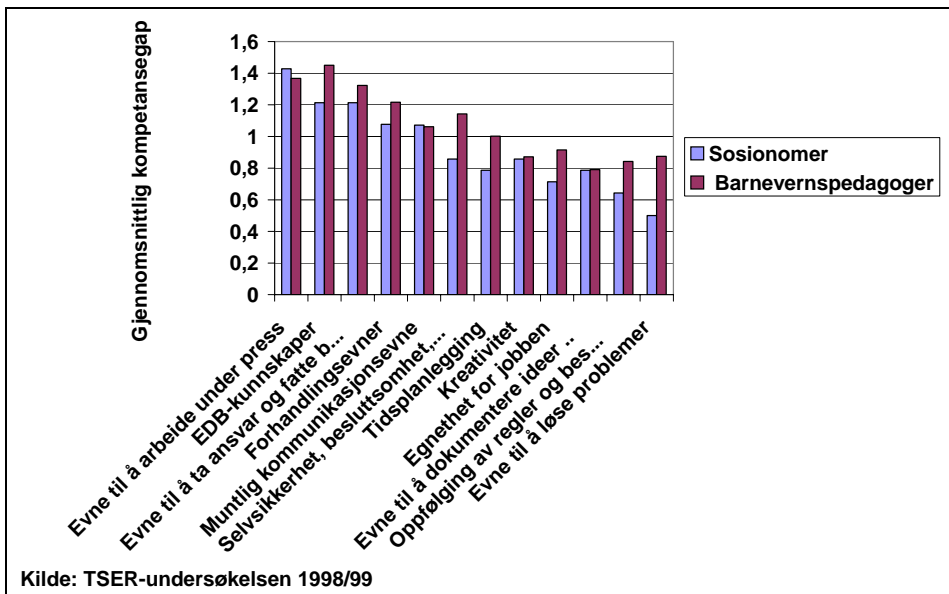
I figur 6.10 og figur 6.11 har vi sett på hva slags kompetanse man manglet på de to arbeidsområdene hvor kompetansegapet var størst, sosialkontor og "sosiale tjenester i tilknytning til barne- og ungdomsvern utenfor institusjon". Figurene viser det gjennomsnittlige kompetansegapet i de tolv kompetansekategoriene hvor kompetansegapet var størst. For begge næringsgruppene forklarte disse tolv kategoriene omtrent halvparten av det totale kompetansegapet.

Ser vi først på sosialkontorene, var det både blant barnevernpedagoger og sosionomer størst kompetansegap når det gjaldt "edb-kunnskaper" og "evne til å arbeide under press", men kompetansegapet var klart størst for barnevernpedagogene. Det man ellers manglet mest, var forskjellige typer personavhengige ferdigheter.

For sosialtjenester med tilknytning til barne- og ungdomsvern utenfor institusjoner var det hovedsakelig samme type kompetanse som manglet som ved sosialkontorene. Også her var kompetansegapet størst når det gjaldt "edb-kunnskaper" og "evne til å arbeide under press".



Figur 6.10 Kompetansegapet ved sosialkontorene.



Figur 6.11 Kompetansegap i næringsgruppen "sosialtjeneste med tilknytning til barne- og ungdomsvern utenfor institusjon".

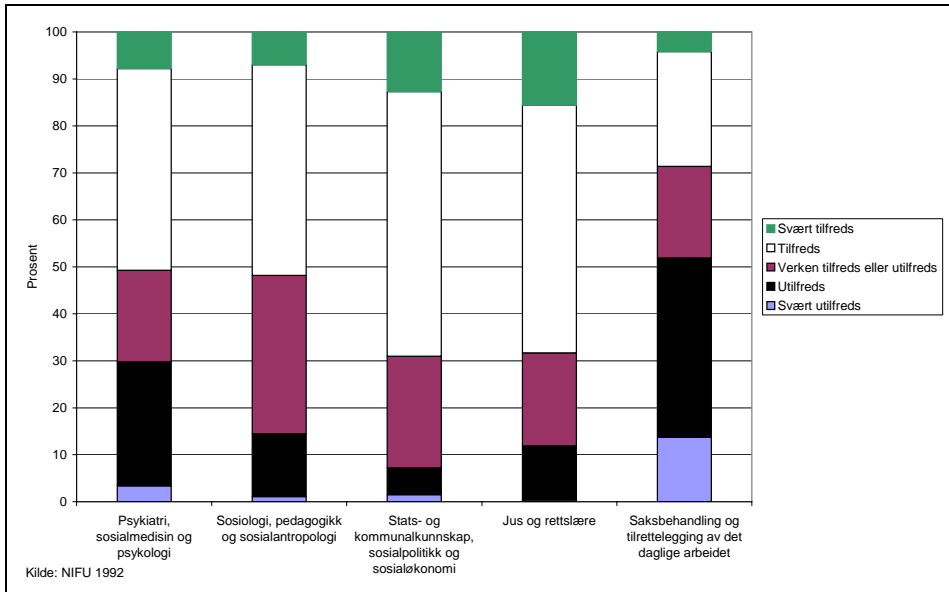
I figur 6.12 – 6.14 har vi vist resultatene fra den tidligere undersøkelsen av sosionomer og barnevernspedagoger uteksaminert i 1989 og 1992. I denne undersøkelsen ble kandidatene bedt om å vurdere utdanningen i forhold til de arbeidsoppgaver de hadde hatt som sosionomer eller barnevernspedagoger gjennom hele sin yrkeskarriere. En styrke ved denne undersøkelsen sammenlignet med Tser-undersøkelsen er at den fokuserer på typer av kompetanse som er spesielt viktige i sosialtjenesten og barneverntjenesten. På den annen side er det en svakhet at dataene er gamle og at utdanningene kan ha endret seg en del. Resultatene fra denne undersøkelsen er tidligere publisert i Næss (1993) og i Bækken (1993).

Blant de temaene som ble kartlagt, var kandidatenes *tilfredshet* med ulike grupper av teorifag i grunnutdanningen, sett i forhold til de arbeidsoppgaver de hadde hatt. Tilfredshet er en kognitiv størrelse og er ikke det samme som vurdering av egen kompetanse, som ble kartlagt i Tser-undersøkelsen. Svaralternativene i undersøkelsen var svært tilfreds, tilfreds, verken tilfreds eller utilfreds, utilfreds og svært utilfreds, som var plassert på en skala fra 1 til 5. Dataene tyder på at det er en tendens til at man enten er tilfreds eller utilfreds, fordi svarene i flere tilfelle hadde en bipolar fordeling sentrert rundt tilfreds og utilfreds, jf figur 6.12 og 6.13.

I stedet for å beregne gjennomsnittlig skår slik som foran, som vil være lite informativt i dette tilfelle, har vi derfor vist svarfordelingen. Mest tilfreds var sosionomene når det gjaldt "stats- og kommunalkunnskap, sosialpolitikk og sosialøkonomi", nærmere 70 prosent var tilfreds/svært tilfreds, mens under 10 prosent var utilfreds/svært utilfreds, jf figur 6.12. De var også relativt tilfredse med "jus- og rettslære", omtrent like mange var tilfredse/svært tilfredse, men det var litt flere som var utilfredse.

Deretter var det et sprang ned til "sosiologi, pedagogikk og sosialantropologi", her var bare vel 50 prosent tilfredse/svært tilfredse, mens 15 prosent var utilfredse/svært utilfredse. For denne kategorien var det også en spesielt stor andel som oppga alternativet verken tilfreds eller utilfreds, det må antagelig tolkes som at denne kategorien var lite viktig for mange.

Omtrent like mange var tilfredse/svært tilfredse når det gjaldt "psykiatri, sosialmedisin og psykologi", men her var det 30 prosent som var utilfredse/svært utilfredse. Av de teoretiske fagene var andelen som var utilfredse klart høyest for denne kategorien.



Figur 6.12 Sosionomer. Grad av tilfredshet med grunnutdanning i forhold til arbeidsoppgaver man hadde hatt som sosionom.

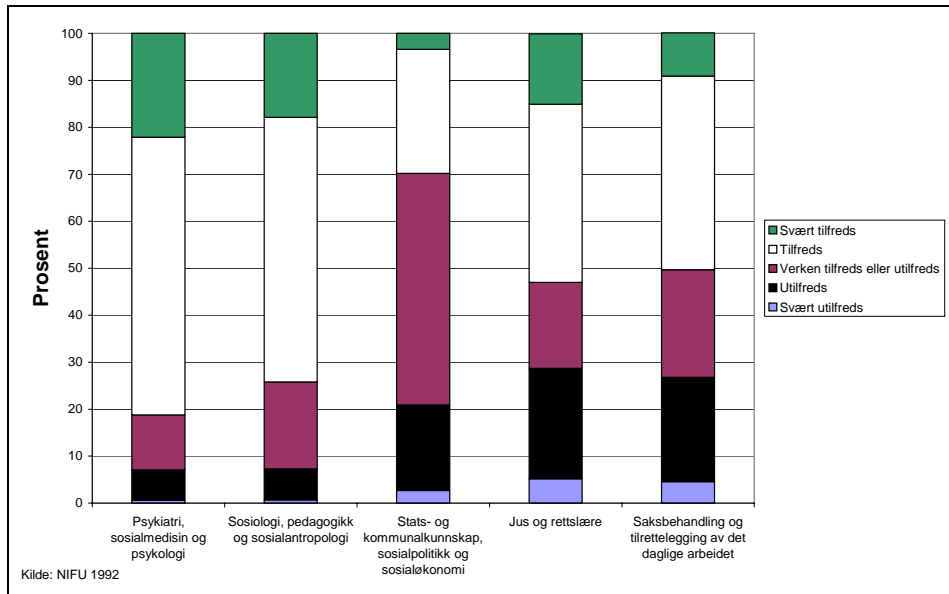
Minst tilfredse var sosionomene når det gjaldt "saksbehandling og tilrettelegging av det daglige arbeid, bare 29 prosent oppga at de var tilfreds/svært tilfredse, mens 52 prosent oppga at de var utilfredse/svært utilfredse.

Figur 6.13 viser svarfordelingen for barnevernspedagoger. I denne gruppen var man mest tilfreds med "psykiatri, sosialmedisin og psykologi", over 80 prosent var tilfredse/svært tilfredse mens bare 7 prosent var utilfredse/svært utilfredse. Det var også høy tilfredshet når det gjaldt "sosiologi, pedagogikk og sosialantropologi", 74 prosent var tilfredse/svært tilfredse mens 7 prosent var utilfredse/svært utilfredse.

Deretter var det et sprang ned til "jus og rettslære", 53 prosent var tilfredse/svært tilfredse med disse fagene mens 29 prosent var utilfredse/svært utilfredse. Prosentandelen av barnevernspedagogene som var utilfredse/svært utilfredse var høyest for denne kategorien. Omtrent samme svarfordeling fant vi for "saksbehandling og tilrettelegging av det daglige arbeidet", 50 prosent var tilfredse/svært tilfredse mens 27 prosent var utilfredse/svært utilfredse.

Minst tilfredshet fant vi når det gjaldt "stats- og kommunalkunnskap, sosialpolitikk og sosialøkonomi", bare 30 prosent var tilfredse/svært tilfredse når det gjaldt denne kategorien. Dette skyldes imidlertid antagelig at mange oppfattet denne kategorien som lite relevant, 49 prosent oppga

at det var verken tilfreds eller utilfreds. Bare 21 prosent oppga at de var utilfredse/svært utilfredse.



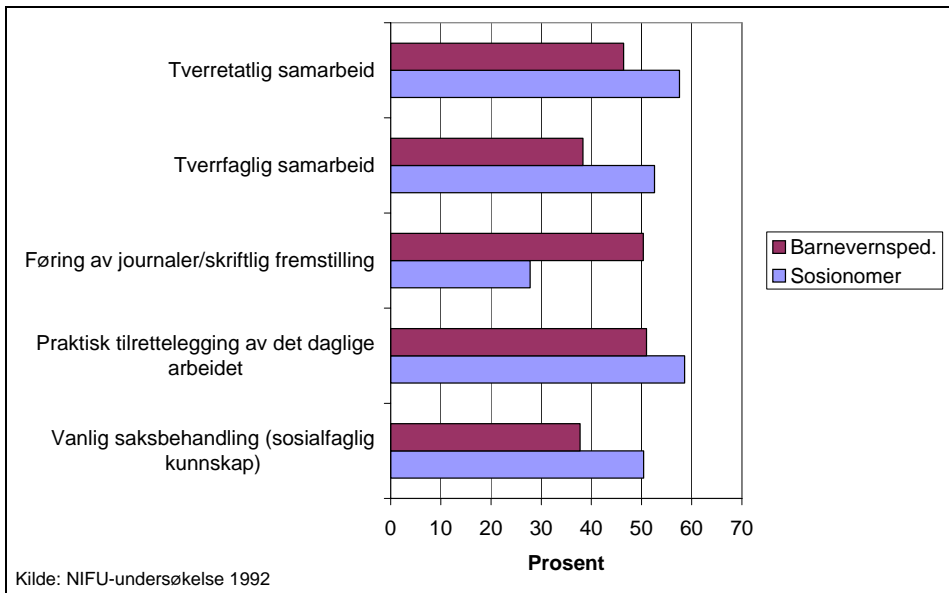
Figur 6.13 Barnevernspedagoger. Grad av tilfredshet med grunnutdanning i forhold til arbeidsoppgaver man hadde hatt som sosionom.

I hovedtrekk synes resultatene i figur 6.13 å samsvare med resultatene fra Tser-undersøkelsen. Man er relativt godt tilfreds med de teoretiske fagene i utdanningen, mens det er et betydelig antall som er utilfredse når det gjelder de mer praktiske sidene av utdanningen. Imidlertid har disse dataene også avdekket at det er et ikke ubetydelig antall som er utilfredse når det gjelder visse teorifag. For sosionomer gjaldt det særlig ”psykiatri, sosialmedisin og psykologi”, mens det for barnevernspedagoger særlig gjaldt ”jus og rettslære”.

Figur 6.14 viser prosentandelen som mente at utdanningen hadde gitt for lite undervisning når det gjaldt ulike typer praktiske ferdigheter, sett i forhold til de arbeidsoppgavene man hadde hatt etter endt utdanning. Andelen var relativt stor for alle kategorier. Disse resultatene samsvarer derfor med det vi fant i Tser-undersøkelsen, og viser at det er stort behov for å tilegne seg praktiske ferdigheter i arbeidslivet.

Det var også gjennomgående en betydelig høyere andel sosionomer enn barnevernspedagoger som mente at utdanningen hadde gitt for lite undervisning på forskjellige områder, mens det i Tser-undersøkelsen var liten forskjell mellom sosionomer og barnevernspedagoger. Flest sosionomer var enig i at grunnutdanningen hadde gitt for lite undervisning når

det gjaldt ”praktisk tilrettelegging av det daglige arbeidet” og ”tverretattlig samarbeid”, prosentandelene var nærmere 60. Når det gjaldt ”tverrfaglig samarbeid” og ”vanlig saksbehandling ”sosialfaglig kunnskap” var andelen litt lavere, om lag 50 prosent. Med hensyn til ”føring av journaler/skriftlig fremstilling” var prosentandelen bare 28.



Figur 6.14 Prosentandel som mente at grunnutdanningen hadde gitt for lite undervisning sett i forhold til de arbeidsoppgavene man hadde hatt etter endt utdanning.

Fleste barnevernspedagoger mente det var gitt for lite undervisning når det gjaldt ”føring av journaler/skriftlig fremstilling” og ”praktisk tilrettelegging av det daglige arbeidet”, om lag 50 prosent. Noe færre mente at det var gitt for lite undervisning når det gjaldt ”tverretattlig samarbeid” (46 prosent), ”tverrfaglig samarbeid” (38 prosent) og ”vanlig saksbehandling (sosialfaglig kunnskap)” (38 prosent).

6.4 Programkvalitet

I dette avsnittet vil vi til slutt forsøke å analysere om forskjellene i resultat-kvalitet mellom vernepleiere og sosionomer/barnevernspedagoger kan knyttes til forskjeller i *programkvalitet*. Med programkvalitet sikter vi her til kvalitet i undervisnings- og læringsprosessen, og i studietilrettelegging og studieforhold. Dette er kartlagt i Tser-undersøkelsen gjennom to omfattende spørsmålsbatterier. Undersøkelsen kartlegger 13 ulike forhold

knyttet til undervisnings- og læringsprosessen, og 18 ulike forhold knyttet til studietilrettelegging og studieforhold.

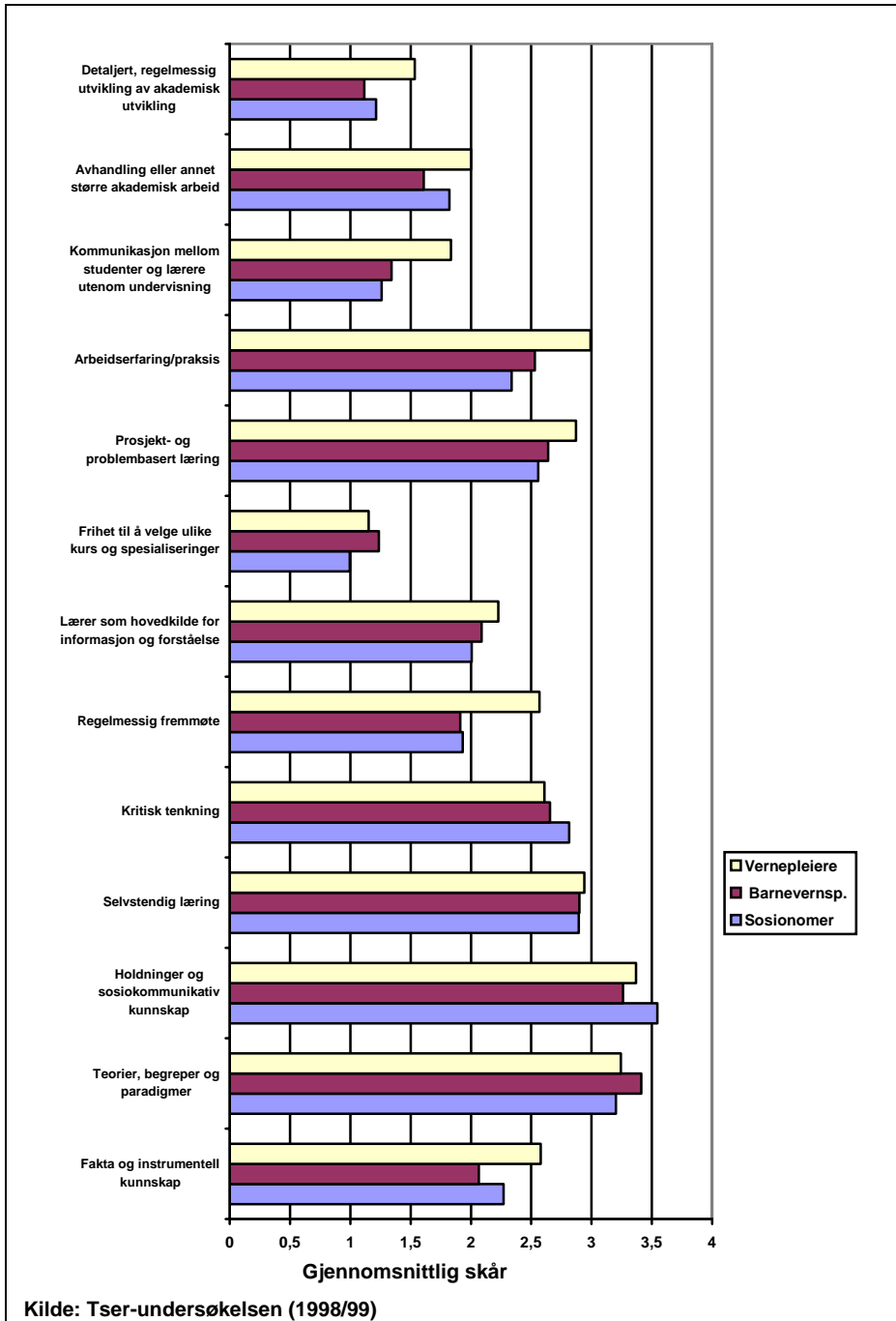
En rekke tidligere undersøkelser har vist en klar sammenheng mellom tilfredshet med utdanning og vurdering av utbytte av utdanning, samtidig som spesielle tester har reist tvil om dette er en "ekte" sammenheng (Pike 1999).

Figur 6.15 viser resultatene av undersøkelsen når det gjaldt i hvilken *grad ulike forhold ble vektlagt i undervisnings- og læringsprosessen*. Skårene er beregnet som beskrevet i avsnitt 6.1. 0 er "ikke i det hele tatt", mens 4 er "i meget stor grad".

Høyest skår fant vi i alle utdanningsgruppene for "holdninger og sosiokommunikativ kunnskap" og "teorier, begreper og paradigmer" med hensyn til i hvilken grad disse forholdene var vektlagt i undervisning- og læringsprosessen. Alle utdanningsgruppene skåret også høyt på "arbeids-erfaring/praksis", "prosjekt- og problembasert læring", "kritisk tenkning" og "selvstendig læring".

Lav skår var det for "frihet til å velge ulike kurs og spesialiseringer" i alle utdanningsgruppene. Denne kategorien er heller ikke særlig relevant for høyskoleutdanninger, der det i utgangspunktet er lagt opp til liten valgfrihet. Barnevernspedagoger og sosionomer skåret også lavt på "detaljert, regelmessig utvikling av akademisk utvikling", og "kommunikasjon mellom studenter og lærere utenom undervisning".

Figur 6.15 viser omtrent samme svarfordeling for alle utdanningsgrupper, men det var en klar tendens til at vernepleierne gjennomgående skåret litt høyere enn sosionomene og barnevernspedagogene. De kategoriene der vi fant signifikant (0,05-nivå) forskjell var "detaljert, regelmessig utvikling av akademisk utvikling", "avhandling eller annet større akademisk arbeid", "kommunikasjon mellom studenter og lærere utenom undervisning", "arbeids-erfaring/praksis", "regelmessig fremmøte", "lærer som hovedkilde for informasjon og forståelse", "prosjekt- og problembasert læring" og "fakta og instrumentell kunnskap". For disse forholdene skåret vernepleierne klart høyere enn de to øvrige gruppene i sin vurdering av hva som ble vektlagt under undervisnings- og læringsprosessen.



Figur 6.15 *Hvor stor vekt det var lagt vekt på ulike forhold i undervisnings- og læringsprosessen*

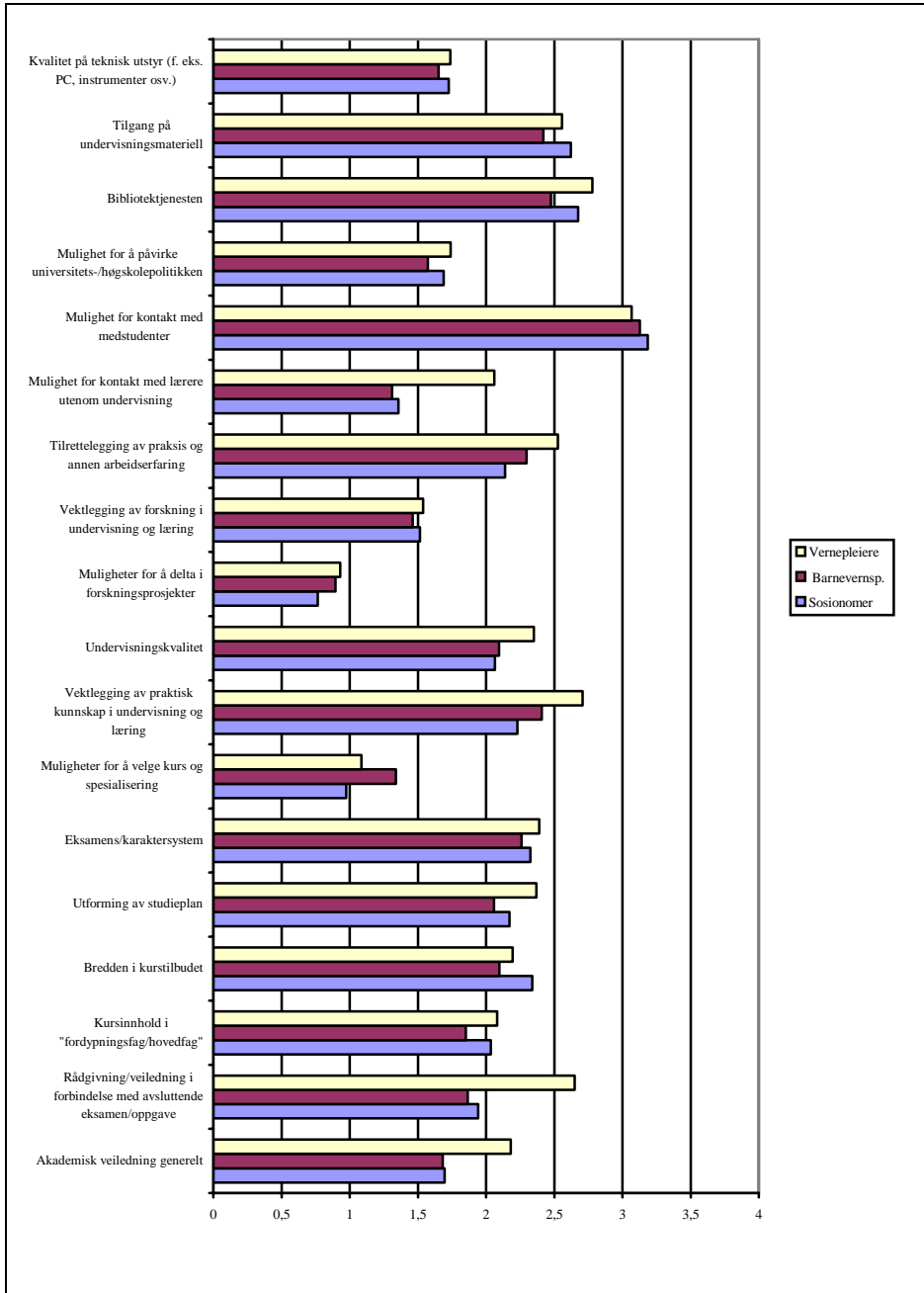
I figur 6.16 har vi vist gjennomsnittlig skår for grad av tilfredshet *med studietilrettelegging og studieforhold*. Figuren viser at det var relativt stor variasjon i grad av tilfredshet med de forskjellige temaene det ble stilt spørsmål om. Også her fant vi i hovedtrekk omtrent samme svarfordeling for alle utdanningsgruppene, samtidig som det også her var en klar tendens til at vernepleiere gjennomgående skåret litt høyere enn sosionomer og barnevernspedagoger. I 14 av de 18 forskjellige kategoriene skåret vernepleierne høyest.

Alle utdanningsgruppene skåret klart høyest på "mulighet for kontakt med medstudenter", her skåret alle utdanningsgruppene omtrent likt. Også når det gjaldt bibliotektiltjenesten og tilgang på undervisningsmaterieell var det relativt høy skår i alle utdanningsgrupper, her skåret vernepleiere og sosionomer litt høyere enn barnevernspedagoger. Vernepleiere skåret også relativt høyt på "tilrettelegging av praksis og annen arbeidserfaring", "vektlegging av praktisk kunnskap i undervisning og læring" og "rådgivning/veiledning i forbindelse med avsluttende eksamen/oppgave", for disse kategoriene skåret sosionomer og barnevernspedagoger signifikant (0,01-nivå) lavere. Særlig når det gjaldt den siste kategorien var forskjellen stor.

Når det gjaldt de kanskje mer sentrale temaene som "undervisningskvalitet", "utforming av studieplan", "bredden i kurstilbudet" og "kursinnhold i fordypningsfag/hovedfag" lå gjennomsnittsskårene omtrent på gjennomsnittet for alle kategoriene. Med unntak for "bredden i kurstilbudet" skåret vernepleiere høyere enn sosionomer og barnevernspedagoger på disse kategoriene.

Alle utdanningsgruppene skåret relativt lavt på "kvalitet på teknisk utstyr (for eksempel PC, instrumenter osv)", "mulighet for å påvirke universitets/høgskolepolitikken", "vektlegging av forskning i undervisning og læring", her var det ikke stor forskjell mellom utdanningsgruppene. Sosionomer og barnevernspedagoger skåret også relativt lavt på "mulighet for kontakt med lærere utenom undervisning" og "akademisk veiledning generelt", her skåret vernepleiere signifikant (0,01-nivå) høyere.

Lavest skår fant vi for "muligheter for å delta i forskningsprosjekter" for alle utdanningsgruppene, som også er en kategori som ikke er særlig relevant for høgskoleutdanninger. Sosionomer og vernepleiere skåret også svært lavt på "muligheter for å velge kurs og spesialiseringer".



Figur 6.16 *Hvordan man vurderte studietilrettelegging og studieforhold i studiene.*

Vi har derfor funnet at vernepleierne også vurderte programkvaliteten som høyere enn sosionomer/barnevernspedagoger. For å undersøke om dette kan forklare noe av forskjellene også i resultatkvalitet, kan vi se på korrelasjon mellom programkvalitet og resultatkvalitet. For å redusere antall forskjellige typer av resultatkvalitet og gjøre analysen mer oversiktlig foretok vi først en faktoranalyse av skårene på spørsmålene om kompetanse ved avsluttet utdanning. Faktoranalyse er en metode som kan benyttes til å redusere et sett av variable til et mindre sett av underliggende faktorer/dimensjoner. Deretter så vi på korrelasjonen mellom de underliggende kompetansefaktorene som vi fant, og skårene på spørsmålene om programkvalitet.

Faktoranalysen, som benyttet maximum-likelihood metoden, identifiserte fem faktorer som hadde høye faktorladninger samtidig som de hadde en relativt klar tolkning. De fem faktorene har vi betegnet som "kognitive ferdigheter", "praktiske ferdigheter", "teorikunnskaper", "selvstendig tenkning" og "lederevner". Resultatene av faktoranalysen er gjort nærmere rede for i vedlegg 3.

Med unntak for lederevner var alle de fem kompetansefaktorene signifikant korrelert med en rekke forskjellige programkvalitet-indikatorer. Dette er et resultat som samsvarer med det en vanligvis finner i denne type studier. Som vi har vært litt inne på tidligere (se avsnitt 6.2), har det imidlertid blitt reist tvil om dette er et uttrykk for en reell sammenheng mellom undervisning og læringsutbytte, eller om dette er et kunstig resultat skapt av "halo-effekten" (Pike 1999). Imidlertid synes de fleste kontrolltester og metoder som er blitt utviklet for å evaluere denne type resultater, å styrke hypotesen om at resultatene reflekterer en reell sammenheng. I våre resultater legger vi merke til at vi fant klart flest signifikante, og høyest, korrelasjoner for den faktoren vi a priori ville forvente var klarest knyttet til programkvalitet, nemlig teorikunnskaper. Deresom de observerte korrelasjonene var resultatet av "halo-effekten", ville vi antagelig ha funnet like høye korrelasjoner for de andre kompetansefaktorene.

Dersom de observerte korrelasjonene gir et reelt bilde av sammenhengen mellom programkvalitet og resultatkvalitet, skyldes noe av forskjellene i resultatkvalitet mellom vernepleiere og sosionomer/barnevernspedagoger at programkvaliteten er forskjellig.

6.5 Avsluttende kommentarer om kvalitet i sosialarbeiderutdanning

Selv om alle utdanningene skåret høyt på forskjellige indikatorer for resultatkvalitet, har vi gjennomgående funnet en klar tendens til at vernepleiere skåret litt høyere enn sosionomer og barnevernspedagoger.

Resultatene tyder på at dette skyldtes både at sosionomenes og barnevernspedagogenes arbeidsoppgaver var mer kompetansekrevende enn vernepleiernes arbeidsoppgaver, samtidig som de hadde noe mindre utbytte av utdanningen. Vi fant at vernepleierne gjennomgående skåret høyere enn sosionomer/barnevernspedagoger når det gjaldt tilfredshet med undervisning og studieforhold og kompetanse ved avsluttet utdanning, samtidig som de skåret litt lavere når det gjaldt kompetansebehovet i arbeidet.

Når det gjaldt kompetansebehovet, fant vi at forskjellen i stor grad var knyttet til at de fleste sosionomer og barnevernspedagoger arbeidet ved sosialkontor eller i andre deler av førstelinjetjenesten hvor kompetansegapet var størst, mens en klart høyere andel av vernepleiere enn av sosionomer/barnevernspedagoger arbeidet ved institusjoner hvor kompetansegapet var minst.

Det kan også tenkes at disse forskjellene har påvirket vurderingene av oppnådd kompetansenivå ved avsluttet utdanning. Selv om det i spørsmålsformuleringen eksplisitt ble referert til tidspunktet for avsluttet utdanning er det et helt subjektivt spørsmål, og det vil være naturlig at man vurderer slike spørsmål blant annet ut i fra de yrkeserfaringer man har. Mange undersøkelser har vist at resultater i retrospektive studier generelt kan være påvirket av senere erfaringer.

På den annen side er dette kanskje ikke like nærliggende når det gjelder vurderinger av programkvalitet, dvs kvalitet i undervisning og studieforhold, hvor vi også høyere fant høyere skår for vernepleiere, og som vi fant var korrelert med kompetansenivået ved avsluttet utdanning.

Det kan også tenkes at resultatene må ses på bakgrunn av at sosionomenes og barnevernspedagogenes faglige hovedtyngde ligger innenfor det samfunnsvitenskapelige fagområdet, mens vernepleierfaget ligger innenfor det medisinske fagområdet, og at det er en stor forskjell mellom disse fagområdene. Det er mindre faglig konsensus innenfor det samfunnsvitenskapelige fagområdet enn det medisinske fagområdet, og det er vel riktig å anta at vitenskapelige kunnskaper og metoder på mange måter er mer problematisk å utnytte i praksis innenfor samfunnsvitenskap enn innenfor medisin. Vernepleierne har derfor antagelig i større grad enn sosionomer og barnevernspedagoger en følelse av jobbe ut i fra en trygg og veldefinert faglig basis.

Imidlertid var det ikke faglig kompetanse som i første rekke fremsto som en mangel i utførelse av arbeidet, men derimot mer praktiske og mer personorienterte ferdigheter, til for eksempel å håndtere stressende arbeidssituasjoner. Når det gjaldt mer praktiske ferdigheter, var det mange sosionomer som ville hatt mer undervisning i tverretattlig og tverrfaglig samarbeid, praktisk tilrettelegging av det daglige arbeidet og vanlig saksbehandling. Blant barnevernspedagogene var det særlig mange som

ønsket seg mer undervisning i føring av journaler/skriftlig fremstilling, praktisk tilrettelegging av det daglige arbeidet og tverretatlig samarbeid.

Samtidig var det få som syntes de hadde mer kompetanse enn det var behov for i arbeidet. Resultatene tyder derfor på at det ikke vil være mulig å øke undervisningen på noen av disse områdene uten at det går utover viktig kompetanse på andre områder, forutsatt at utdanningens lengde ikke skal økes.

Dersom en anser at dataene som er brukt i dette kapitlet er valide, og at kvaliteten i sosionom- og barnevernspedagogutdanning kan komme opp på samme nivå som i vernepleierutdanning, vil det imidlertid være rom for en kompetanseheving gjennom en forbedring av programkvaliteten i sosionom- og barnevernspedagogutdanning. En mer realistisk gjennomgang av i hvilken grad det er korrekt å sammenligne sosionom- og barnevernspedagogutdanning med vernepleierutdanning ligger imidlertid utenfor rammen for dette prosjektet.

7 Sammendrag del I

Hovedtema for denne delen av rapporten har vært å studere ulike sider ved yrkeskarrieren som yrkesaktivitet, arbeidstid, typer jobber til vernepleiere, sosionomer og barnevernspedagoger som ble uteksaminert i våren 1995 og som ble undersøkt høsten 1998/vinteren 1999. I tillegg har vi også sett på forekomsten av etter- og videreutdanning og hvordan kandidatene utnytter sin kompetanse. Perioden som er analysert er altså de første 3 1/2 årene etter endt utdanning. Så langt det har vært mulig har vi sammenholdt disse resultatene fra en undersøkelse av barnevernspedagoger og sosionomer som ble utdannet i 1985 og 1989 og som ble undersøkt høsten 1992.

Som tidligere, var også 1995-kullet av vernepleiere, sosionomer og barnevernspedagoger for en del rekruttert blant godt voksne personer. Gjennomsnittsalderen på uteksamineringstidspunktet var 31 år, og kvinneandelen var rundt 80 prosent.

Undersøkelsen viser at sosialarbeiderne har hatt en stabil tilknytning til arbeidsmarkedet i perioden etter endt utdanning. Rundt 90 prosent av kandidatene oppga at de i perioden etter endt utdanning hadde brukt mesteparten av tiden sin på inntektsgivende arbeid. Det var relativt små forskjeller mellom de ulike utdanningsgruppene og mellom kvinner og menn. Den stabile tilknytningen til arbeidsmarkedet illustreres også klart når vi ser på hvor mange måneder kandidatene hadde vært sysselsatt i perioden etter endt utdanning i prosent av antall mulige måneder. I gjennomsnitt hadde kandidatene vært sysselsatt 92 prosent av mulig tid etter endt utdanning. Igjen var det relativt små forskjeller mellom menn og kvinner. Ved siden av at kandidatene har en stabil tilknytning til arbeidsmarkedet, må de også sies å ha en sterk tilknytning. Hele 83 prosent av kandidatene hadde heltidsarbeid (arbeidet 35 timer eller mer per uke) og den gjennomsnittlige arbeidstiden var 35 timer per uke. Disse tallene illustrerer veldig klart at de relativt nyutdannede sosialarbeiderne er en gruppe med en stabil og sterk tilknytning til arbeidsmarkedet, og som har et relativt lite uutnyttet arbeidskraftpotensial.

Det har fra flere hold blitt hevdet at det foregår en flukt fra sosialarbeideryrkene. Våre data synes ikke å bekrefte en slik påstand, i alle fall ikke for relativt nyutdannede sosialarbeidere. Kandidatene som ble utdannet i 1995, synes i stor grad å ha funnet sin sysselsetting innenfor det som må betegnes som utdanningenes kjernearbeidsområder. Hele 86 prosent hadde for eksempel arbeid som ga yrkeskode for vernepleier eller sosionom/barnevernspedagog på undersøkelsestidspunktet. Når vi i tillegg vet at 6 prosent av kandidatene var i lederstillinger, de fleste av disse innenfor helse- og sosialsektoren, må vi kunne si at sosialarbeiderne så

langt i yrkeskarrieren har vært "trofaste" mot sin utdanning. Også når vi ser på hvilke næringssektorer sosialarbeiderne arbeidet i, finner vi de stort sett innenfor sektorer som er forbundet med sosialt arbeid. Om lag 3/4 av sosialarbeiderne arbeidet på undersøkelsestidspunktet innenfor helse- og sosialtjenester. Dette er en lavere andel enn det som var tilfelle for 1989-kullet av barnevernspedagoger og sosionomer. Av dem som arbeidet utenfor helse- og sosialsektoren arbeidet ca. 3/4 i offentlig administrasjon og forvaltning og undervisning, næringer som ikke står sosialt arbeid fjernt. Nedgangen i andelen som arbeidet i helse- og sosialsektoren skyldes i en viss utstrekning ulik næringskoding i de to undersøkelsene forårsaket av endringer i SSBs næringsstandard, og er således bare delvis reell. Omorganiseringen av HVPU-omsorgen med overføring av ansvaret til kommunene, skolestart for 6 åringer og utbygging av skolefritidsordningen har ført til økt etterspørsel etter de personellgruppene vi studerer i kommune- og undervisningssektoren. Mens 6 prosent av 1989-kullet arbeidet i av disse sektorene, arbeidet 16 prosent av barnevernspedagogene og sosionomene som ble utdannet i 1995, i disse sektorene. Det er interessant at så mange arbeider innenfor utdanningens kjernearbeidsområder i en tid hvor det har vært meget enkelt å finne alternativ sysselsetting. Det er mulig at flukten fra yrket, i den grad det er en flukt fra yrket, først og fremst skjer blant de mer etablerte sosialarbeiderne som har fått bygd seg en skikkelig sosialfaglig plattform, som kanskje begynner å bli utbrente og som trenger nye faglige utfordringer.

Spesielt undersøkelsen av de som ble uteksaminert i undervisningsåret 1994/95 og som ble gjennomført høsten 1998/vinteren 1999, tyder på relativt stor tilfredshet med utdanningen blant alle de 3 gruppene. Vernepleiere var gjennomgående litt mer tilfredse enn sosionomene og barnevernspedagogene. Gjennom å sammenligne kandidatens faktiske kompetanse på utdanningstidspunktet med den kompetansen som krevdes i den jobben de hadde på undersøkelsestidspunktet, fant vi et mål for kandidatens kompetansegap eller kompetanseoverskudd (se kapittel 6.3). Generelt finner vi et relativt lite kompetansegap/overskudd, og utdanningsgruppene synes å ha en kompetanse som er relativt godt tilpasset kompetansebehovet i de jobbene de hadde. Vernepleierne hadde gjennomsnittlig et mindre kompetansegap enn barnevernspedagoger og sosionomer. Det mindre kompetansegapet blant vernepleierne synes å være knyttet til at de stort sett arbeider på områder hvor det generelt er lite kompetansegap, eksempelvis institusjonsomsorg, hvor kompetansegapet er lite for alle utdanningsgrupper. Når vi korrigerer for arbeidsområdene, er det ingen klar sammenheng mellom utdanning og kompetansegap. Det er blant dem som arbeider på sosialkontor og sosialtjeneste i tilknytning til barne- og ungdomsvern at kompetansegapet er størst.

Del II

Fremskrivninger av arbeidskrafttilbudet for sosialarbeidere

8 Data og metode for frem-skrivning av arbeidskrafttilbudet

8.1 Modellen

I denne delen av rapporten har vi foretatt en fremskriving av arbeidskrafttilbudet for personell med sosialfaglig utdanning og vernepleierutdanning. Dette omfatter all sosialfaglig utdanning og vernepleierutdanning på universitets- og høyskolenivå I- og II (faggruppekode 546, 574, 646 og 674) i Norsk utdanningsstandard (SSB 1989). Sosialfaglig utdanning er delt opp i tre grupper på basis av kode for utdanningsgruppe (4-sifret NUS-kode); sosionomutdanning (5466 og 6466), barnevernsutdanning (5467 og 6467) og det vi har valgt å kalle annen sosialfaglig utdanning (5460, 5469, 6460 og 6469). Sosionomutdanning består hovedsakelig i 2- og 3-årig sosionomutdanning, men inkluderer også annen, uspesifisert sosionomutdanning. Barnevernsutdanning består hovedsakelig i 3-årig grunnutdanning, men inkluderer også et betydelig antall med andre kortvarige utdanninger, samt etter- og videreutdanning i barnevernsfag (se kapittel 10). I gruppen annen sosialfaglig utdanning har de aller fleste etter- og videreutdanning innenfor sosialfag¹⁶. Vernepleierutdanning er behandlet som en utdanningsgruppe og omfatter både 3-årig grunnutdanning og etter- og videreutdanning innenfor vernepleierfag samt visse andre utdanninger. I det følgende vil vi benytte SB som en samlebetegnelse for de aktuelle utdanningsgruppene og for sosialtjenesten og barneverntjenesten (for nærmere definisjon av sosial- og barneverntjenesten se fotnote 19).

Som en del av dette prosjektet har vi utviklet en ny modell for fremskriving av arbeidstilbudet i helse- og sosialtjenesten. Modellen bygger videre på fremskrivingsmodellen i Næss (2000), og knytter strømningene av personell til og fra beholdningen av SB-personell til strømningene mellom ulike utdanningskategorier i befolkningen mer generelt. Den eneste endringen som er foretatt i den opprinnelige modellen er at sosialfaglig utdanning som tidligere var en gruppe nå er blitt delt opp i tre grupper, mens faggruppene pressefag, juridiske fag og faggruppen "samfunnsfag ellers" er slått sammen til en gruppe. Dessuten har vi i dette prosjektet føyd til en undermodell for simulering av arbeidstilbudet blant SB-personell.

¹⁶ Dette betyr at f. eks. sosionomer og barnevernspedagoger med videreutdanning innenfor sosialfag vil komme i gruppen "annen sosialfaglig utdanning".

Modellen er en stokastisk mikrosimuleringsmodell som simulerer utdanning, utflytting, dødelighet og arbeidstilbud for hvert enkelt individ i et utvalg av befolkningen. Simuleringen skjer ved bruk av Monte Carlo metoden. Bruttotall for hele befolkningen estimeres deretter ved veiet optelling av resultatene for alle individene i utvalget.

Figur 8.1 viser hovedtrekkene i modellen. Modellpopulasjonen som det foretas simuleringer for, består av et utvalg av befolkningen i aldersgruppen 16 – 65 år. I basisåret 1997 består modellpopulasjonen av et tilfeldig utvalg på 25 prosent av befolkningen pr. 1.10. Deretter oppdateres modellpopulasjonen årlig ved at nye kull av 16-åring og innflyttede legges til, mens personer som blir 66 år, flytter ut av landet eller dør trekkes fra modellpopulasjonen. Utflytting og dødsfall er stokastiske variable som simuleres i modellen.

For alle individer i modellpopulasjonen simuleres igangværende utdanning og høyeste fullført utdanning på basis av et sett av sannsynligheter for overganger mellom utdanningskategorier, som er estimert ved direkte bruk av observerte relative hyppigheter i befolkningen i perioden 1996 – 97. Overgangssannsynlighetene er beregnet for 19 forskjellige befolkningsgrupper, fordelt etter kjønn og alder (se Næss 2000).

Beholdningen av SB-personell omfatter alle personer med den aktuelle utdanningen, både yrkesaktive og personer som er utenfor arbeidsstyrken, som er i aldersgruppen 20 – 65 år.

Tilgang til beholdningen av SB-personell kan i modellen skje på forskjellige måter. Den vanligste veien er selvfølgelig gjennom den 3-årige grunnutdanningen. Tilstrømningen av nyutdannede kandidater med 3-årig grunnutdanning avhenger i modellen blant annet av ungdomskullenes størrelse og andelen av ungdomskullene som oppnår studiekompetanse.

Modellen tar også hensyn til innflytting til Norge av SB-personell, men dette er ikke av stor betydning. Derimot er det et ikke ubetydelig antall personer som tar etter- og videreutdanning innenfor SB-fag, men som ikke har slik utdanning tidligere, og som derfor regnes som tilgang til beholdningen av SB-personell i modellen (i 1997 var dette vel 200)¹⁷. Høyeste fullførte utdanning i modellen er identisk med variabelen "høyeste fullførte utdanning" i SSBs utdanningsregister. Variabelen viser den høyeste utdanningen individet har fullført på ethvert tidspunkt. Dersom en person tar etter- og videreutdanning som bygger på en grunnutdanning, erstatter etter- og videreutdanningen grunnutdanningen som individets høyeste fullførte utdanning.

¹⁷ Av disse hadde nærmere halvparten en utdanning innen innenfor helsevern og ca en tredjedel hadde en utdanning innenfor undervisning. En betydelig del av disse har antagelig opprinnelig en utdanning innen SB-fag, men har senere tatt etter- og videreutdanning innen helsevern eller undervisning.

Figur 8.1 *Fremskrivningsmodellen*

På den annen side medfører dette også at SB-personell som tar utdanning på et annet utdanningsområde, for eksempel økonomi/administrasjon eller undervisning, regnes som avgang fra beholdningen av SB-personell (men dette gjelder allikevel bare dersom den nye utdanningen er på samme eller høyere nivå enn den tidligere utdanningen, ca. 300 personer i 1997). Sammen med avgang på grunn av alderspensjonering, utflytting eller dødelighet utgjør dette *erstatningsbehovet*.

Tilveksten er differansen mellom tilgang og erstatningsbehov. Det utgjør endringen i beholdningen i løpet av en periode.

For beholdningen av SB-personell simuleres også arbeidstilbudet¹⁸. Simuleringen skjer på samme måte som simulering av utdanning, gjennom Monte Carlo simulering. SB-personellet kan være i 4 forskjellige tilstander: ikke yrkesaktiv, under utdanning, yrkesaktiv i SB-tjenesten¹⁹ og yrkesaktiv utenfor SB-tjenesten. Om man er under utdanning eller ikke simuleres i forbindelse med simulering av utdanning. Sannsynlighetene for å være i de øvrige tilstandene avhenger av alder, hvor lenge man har vært yrkesaktiv og om man er under utdanning eller ikke, se vedlegg 4. For de som er yrkesaktive er arbeidstilbudet beregnet som en funksjon av kjønn, utdanning og om man arbeider i SB-tjenesten eller ikke. Det totale årsverkstilbudet beregnes til sist ved veiet summering av arbeidstilbudet for alle individene i beholdningen.

I kapittel 9 ser vi på beregningene av tilgang og erstatningsbehov, i kapittel 10 ser vi på den totale beholdning, og i kapittel 11 ser vi på arbeidskrafttilbudet. Kapittel 12 ser også litt nærmere på etter- og videreutdanning. Fremskrivingsperioden er 1997 – 2015. For 1997 har vi vist de faktiske tallene, beregnet direkte fra dataene fra SSB.

Vi har også lagt vekt på å sammenligne beregningene med SSBs beregninger med "HELSEMOD" (Ofte dal 1996, Rogdaberg & Stølen 1999), som er forskjellige både når det gjelder modellmessige forutsetninger og data-grunnlag. Mens SSBs modell beregner både tilbud og etterspørsel etter arbeidskraft, ser NIFUs modell bare på tilbudssiden. Erstatningsbehovet i NIFUs beregninger omfatter bare etterspørsel som følger av avgang fra beholdningen. I del III av rapporten vil vi imidlertid lage noen enkle regneeksempler for etterspørselen.

Når det gjelder kandidatproduksjonen tar NIFUs beregninger utgangspunkt i individenes utdanningsvalg, mens SSBs beregninger tar utgangspunkt i KUFs studentmåltall for opptaket av nye studenter eller

¹⁸ Dette innebærer en videreutvikling av modellen presentert i Næss (2000).

¹⁹ SB-tjenesten er definert litt videre enn det som omfattes av de 14 sektorene i SSBs helsemod, og fanger også opp lederstillinger i offentlig administrasjon tilknyttet helsetjenesten og sosialtjenesten.

det faktiske opptaket av nye studenter. I praksis viser det seg at det gir liten forskjell (med unntak av vernepleierne, se for øvrig kapittel 9.4). Derimot er det mer vesentlige forskjeller når det gjelder definisjonen av utdanningsgruppene og hvordan etter- og videreutdanning blir tatt hensyn til.

8.2 Datagrunnlaget

Estimeringen av sannsynlighetene med hensyn til valg av utdanning, dødelighet og utflytting i mikrosimuleringsmodellen er estimert direkte ved bruk av observerte relative hyppigheter i befolkningen i perioden 1.10.1996 – 1.10.1997 (Terje Næss 1998). Dataene er hentet fra Statistisk sentralbyrå og omfatter alle som var bosatte i Norge i denne perioden, i alt 4 496 632 individer.

Med hensyn til estimeringen av arbeidskrafttilbudet er dataene hentet fra to undersøkelser som er beskrevet i kapittel 2. Undersøkelsen som ble foretatt i 1992 omfattet samtlige kandidater uteksaminert i 1985 og 1989, i alt var det 274 sosionomer og 157 barnevernspedagoger²⁰ som besvarte spørreskjemaet.

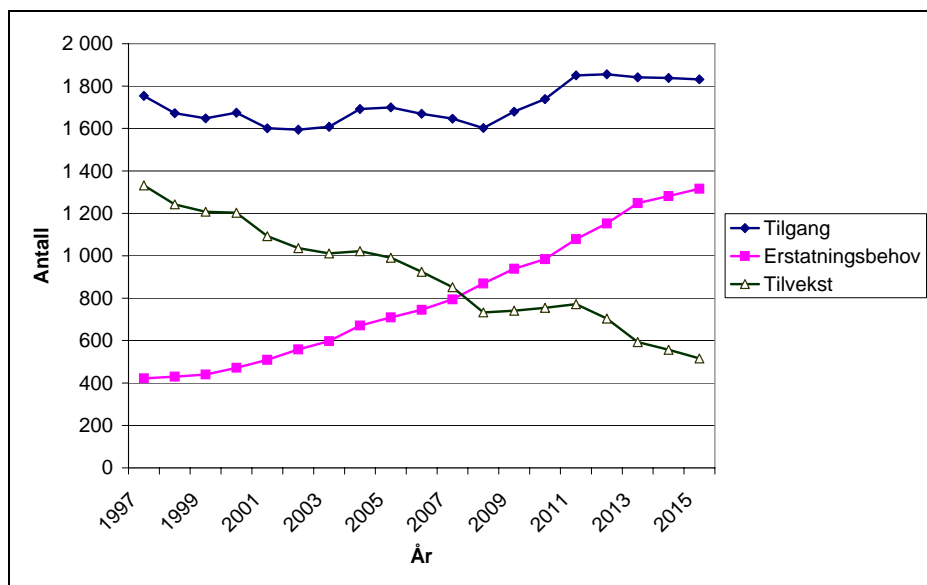
I den andre undersøkelsen, omtalt tidligere i rapporten som Tserundersøkelsen, ble gjennomført vinteren 1998/99 og omfattet kandidater uteksaminert i høsten 1994 eller våren 1995. Det var 133 vernepleiere, 189 sosionomer og 159 barnevernspedagoger som besvarte spørreskjemaet. I vedlegg 1 er det gjort nærmere rede for trekking av utvalg og svarprosjenter.

²⁰ Kandidater fra Sosialhøgskolen i Stavanger utdannet i 1985 kom ikke med i undersøkelsen pga. en feil i Statistisk sentralbyrås utdanningsregister.

9 Tilgang og erstatningsbehov

Den totale tilgangen av SB-personell besto i 1997 av 603 nyutdannede sosionomer, 449 nyutdannede barnevernspedagoger, 438 nyutdannede vernepleiere, 222 personer som fullførte videreutdanning i sosialfag eller vernepleierfag og som ikke var registrert med utdanning innenfor feltet tidligere, 17 personer som fullførte annen sosialfaglig utdanning samt 25 innflyttede personer med tilsvarende utdanning, i alt 1 754. Samtidig var det 300 personer som tok utdanning på andre fagområder og dermed ble definert ut av beholdningen. Avgangen fra beholdningen av andre årsaker var 122, slik at det totale erstatningsbehovet var 422. Tilveksten ble dermed redusert til 1 332.

I fremskrivningene legger tilgangen seg på et litt lavere nivå i 1998, jf figur 9.1. Nedgangen skyldes hovedsakelig en nedgang i tilstrømningen gjennom etter- og videreutdanning, se avsnitt 9.3. Tilstrømningen gjennom etter- og videreutdanning er relativt liten, og derfor også spesielt usikker å beregne. Frem til år 2009 er det ingen klar tendens til endring i tilgangen, og en bør derfor ikke legge vekt på nedgangen i begynnelsen av fremskrivningsperioden. På slutten av fremskrivningsperioden viser beregningene en økning i tilgangen, det henger sammen med at ungdomskullenes størrelse igjen begynner å vokse.



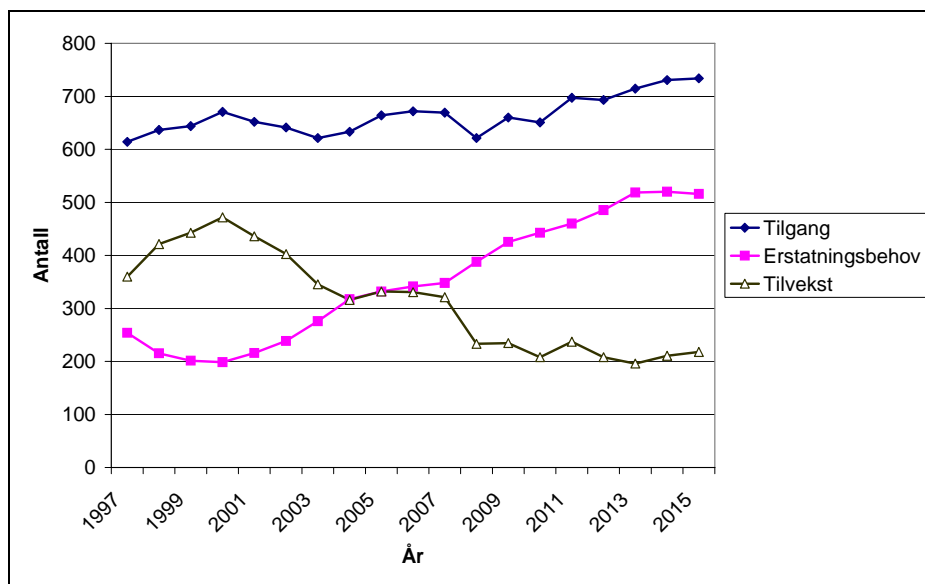
Figur 9.1 Tilgang, erstatningsbehov og tilvekst totalt. 1997 – 2015.

Erstatningsbehovet er økende gjennom hele fremskrivningsperioden, mens tilveksten tilsvarende avtar. I år 2015 har erstatningsbehovet økt til 1 300, mens tilveksten har sunket til 500. Om lag 3/4 av økningen i erstatningsbehovet skyldes økt avgang som følge av alderspensjonering, utflytting og dødelighet.

9.1 Sosionomer

Den totale tilgang av sosionomer besto i 1997 av 605 kandidater med 3-årig sosionomutdanning, 2 kandidater som ble registrert med annen sosionomutdanning og 7 innflyttede personer til Norge som ble registrert med tilsvarende utdanning, i alt 614. Samtidig var det 187 sosionomer som tok etter- og videreutdanning og som dermed ble definert ut av beholdningen for denne gruppen. Avgang som skyldtes andre årsaker var 67, slik at det totale erstatningsbehovet var 254. Tilveksten ble dermed redusert til 360.

Fremskrivningene viser ingen klar tendens til endring i tilgangen før år 2009, men den ligger i gjennomsnitt litt høyere enn i 1997, jf figur 9.2. Etter år 2009 er det imidlertid en klar økning, det skyldes at ungdomskullene da begynner å vokse, og i år 2015 er tallet oppe i 730. Erstatningsbehovet har en synkende tendens de første årene, men begynner deretter å øke, slik at tilveksten avtar. I år 2015 har erstatningsbehovet økt



Figur 9.2 Tilgang, erstatningsbehov og tilvekst for sosionomer. 1997 – 2015.

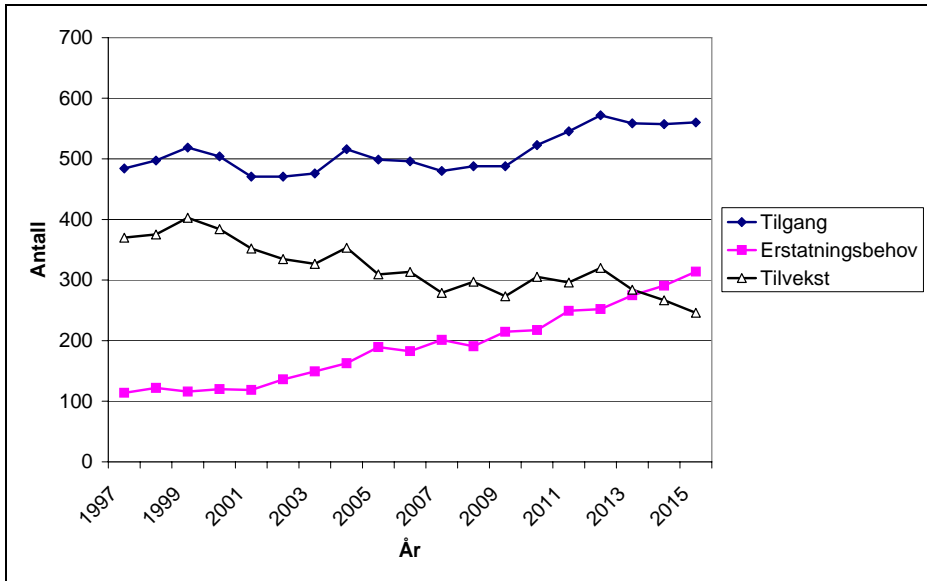
til 520, mens tilveksten har sunket til 220. Det meste av økningen i erstatningsbehovet skyldes økt avgang som følge av alderspensjonering, utflytting og dødelighet.

I SSBs fremskrivninger er det forutsatt et årlig opptak av nye studenter på 727 og en fullføringsgrad på 85 prosent (Rogdaberg & Stølen 1999), som gir en årlig kandidatproduksjon på om lag 620 kandidater. Tilgangen ligger derfor på omtrent samme nivå som i våre beregninger gjennom det meste av fremskrivningsperioden. Måltallet for opptaket av nye studenter i KUFs budsjettproposisjoner har ligget uforandret på 657 fra 1995, men det faktiske opptaket av nye studenter har vært noe høyere.

9.2 Barnevernsutdanning

I 1997 ble det utdannet 449 nye barnevernspedagoger og 28 personer med videreutdanning i barnevernfag som ikke hadde barnevernsutdanning tidligere, i alt 477. Medregnet 7 innflyttede personer til Norge som ble registrert med tilsvarende utdanning var den totale tilgangen 484. Samtidig var det 88 personer med barnevernsutdanning som fullførte etter- og videreutdanning som definerte dem ut av beholdningen for denne gruppen. Avgang av andre årsaker var 26, slik at det totale erstatningsbehovet ble 114. Tilveksten ble dermed redusert til 370.

I fremskrivningene ligger tilgangen på omtrent samme nivå frem til år 2009, jf figur 9.3. Tilveksten begynner imidlertid å avta etter år 2000, fordi erstatningsbehovet begynner å øke. I år 2009 har erstatningsbehovet økt til 200, mens tilveksten har sunket til 280. Erstatningsbehovet fortsetter å øke ut resten av fremskrivningsperioden, men voksende ungdomskull gjør at tilgangen også begynner å øke, og tilveksten ligger dermed omtrent på dette nivået ut resten av fremskrivningsperioden. I år 2015 har tilgangen økt til 560, mens erstatningsbehovet har økt til 310. Mesteparten av økningen i erstatningsbehovet skyldes avgang som følge av alderspensjonering, utflytting og dødelighet.



Figur 9.3 Tilgang, erstatningsbehov og tilvekst for barnevernsutdanning, 1997 – 2015.

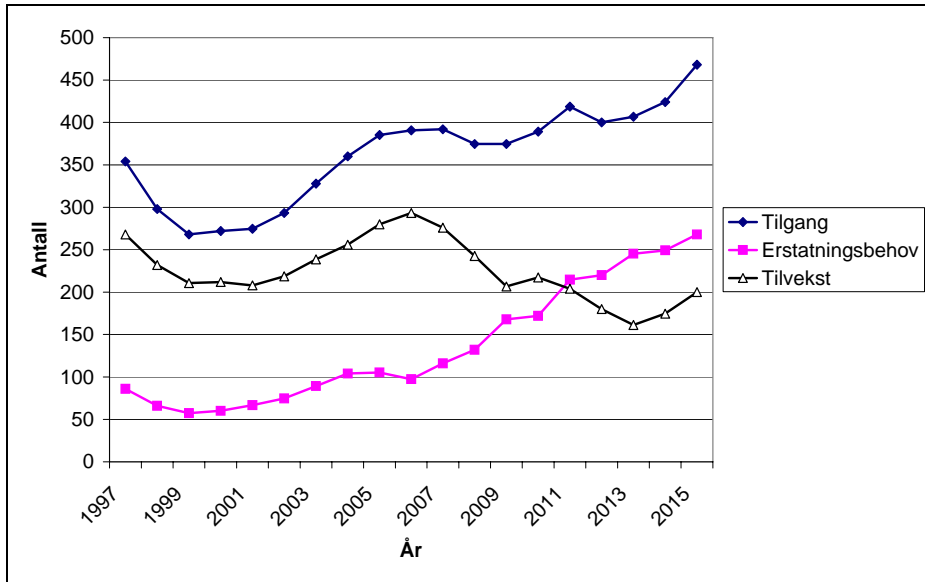
I SSBs fremskrivninger er opptaket av nye studenter satt lik KUFs studentmåltall som har vært 648 siden 1995. Med en fullføringsgrad på 76 prosent (Rogdaberg & Stølen 1999) gir det en kandidattilgang på om lag 490. Tilgangen ligger derfor omtrent på samme nivå som i våre beregninger frem til siste del av fremskrivningsperioden.

9.3 Annen sosialfaglig utdanning

I 1997 ble det innenfor denne gruppen utdannet 335 personer med videreutdanning i sosialfag og 15 personer med sosialpedagogikk, i alt 350. Medregnet 4 innvandrede personer registrert med tilsvarende utdanning var den totale tilgangen 354. Samtidig var det 76 personer i beholdningen som fullførte etter- og videreutdanning på et annet utdanningsområde og som ble regnet som avgang i modellen. Avgang av andre årsaker var 32, slik at det totale erstatningsbehovet var 107. Tilveksten ble dermed redusert til 246.

Fremskrivningene viser relativt store svingninger i tilgang og tilvekst i første halvdel av fremskrivningsperioden, jf figur 9.4. Siden dette er en relativt liten gruppe, skyldes dette antagelig i stor grad tilfeldige avvik i beregningene. I andre halvdel av fremskrivningsperioden begynner erstatningsbehovet å øke raskt, mens tilveksten tilsvarende avtar. Mesteparten av økningen i erstatningsbehovet skyldes avgang pga alderspensjonering, utflytting eller dødelighet. Gjennom perioden som helhet er det

allikevel ingen store endring i tilveksten. I år 2015 har tilgangen økt til 470 og erstatningsbehovet har økt til 270, mens tilveksten har sunket til 200.

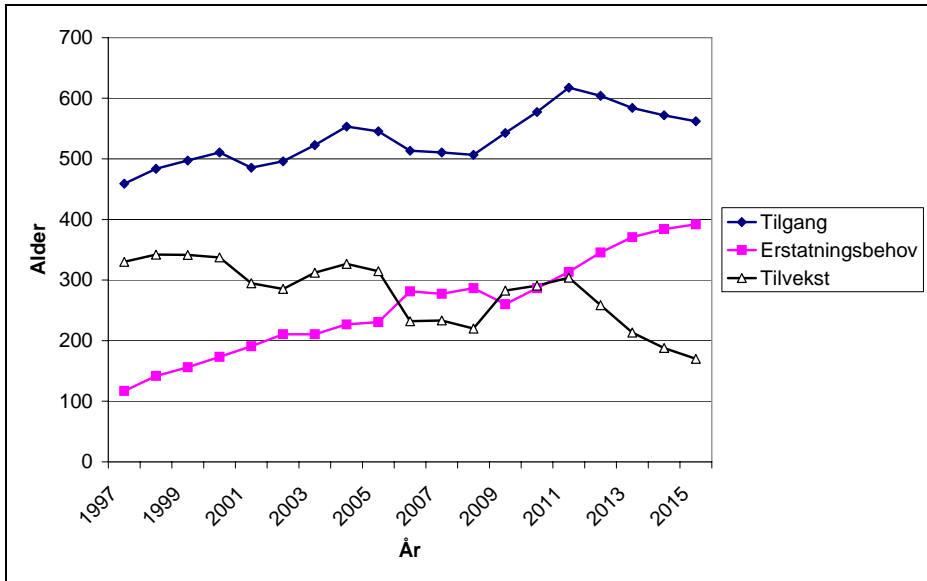


Figur 9.4 Tilgang, erstatningsbehov og tilvekst for annen sosialfaglig utdanning. 1997 – 2015.

9.4 Vernepleiere

I 1997 ble det utdannet 438 kandidater med 3-årig vernepleierutdanning og 15 kandidater med videreutdanning innenfor dette faget som ikke hadde vernepleierutdanning tidligere, i alt 453 kandidater. Medregnet 6 innvandrede personer registrert med tilsvarende utdanning var den totale tilgangen 459. Samtidig var det et erstatningsbehovet på 117, som nesten utelukkende skyldtes etter- og videreutdanning, og tilveksten ble dermed redusert til 342.

Fremskrivningene viser en økende trend i tilgangen, jf figur 9.5. På kort sikt skyldes det en økning i det faktiske opptaket av nye studenter, på lengre sikt skyldes det at ungdomskullenes størrelse igjen begynner å øke. Erstatningsbehovet øker imidlertid mer, slik at tilveksten synker. Mesteparten av økningen i erstatningsbehovet skyldes økt avgang som følge av etter- og videreutdanning, men det er også etter hvert en ikke ubetydelig avgang som skyldes andre årsaker. I år 2015 har tilgangen økt til 560 og erstatningsbehovet til 390, mens tilveksten har sunket til 170.



Figur 9.5 Tilgang, erstatningsbehov og tilvekst for vernepleiere. 1997 – 2015.

Studentmålet ble i 1998 økt med 300, til 829 (KUF 1999). I SSBs fremskrivninger er opptak av nye studenter antatt å være lik 900 (Rogdaberg & Stølen 1999). Med en fullføringsprosent lik 81 gir det en kandidattilgang på 730. Dette er betydelig høyere enn i våre beregninger, som ikke har tatt hensyn til økningen i opptaket av nye studenter i 1998. Imidlertid har studentmålet for denne utdanningen ikke blitt oppfylt (KUF 1999:130), slik at det faktiske kandidattallet vil kunne komme til å ligge mellom SSBs og NIFUs beregninger.

10 Total beholdning

Utdanningsgrupperingen er foretatt på basis av 3- og 4 sifrede NUS-koder. Splitter vi beholdningstillene opp på 6-sifrede NUS-koder, finner vi mange forskjellige typer utdanninger som ikke fantes i tilgangstillene. Det dreier seg om utdanninger som ikke lenger eksisterer, utdanninger som bare få tar, utdanninger som er mangelfullt kodet eller utdanninger til innflyttede. I yrkessammenheng kan disse utdanningene imidlertid være relativt ekvivalente med de treårige utdanningene vi primært er opptatt av, og vi har derfor valgt å la personer med disse utdanningene bli med i beholdningene. Vår utdanningsgruppering favner derfor litt bredere enn SSBs utdanningsgruppering i "Helsemod", men det er bare for sosionom-utdanningen at dette har ført til en betydelig forskjell i beholdningstallene²¹.

Den totale beholdning av personell på det aktuelle utdanningsområdet øker i fremskrivningene fra 15 500 i 1997 til 36 000 i år 2015, jf. figur 10.1 (se også tabell V5.1 i vedlegg 5). Fremskrivningene viser stor vekst for alle gruppene, men det er også betydelig variasjon. Størst vekst, relativt sett, finner vi for gruppen annen sosialfaglig utdanning. I fremskrivningene øker beholdningen fra 2 067 i 1997 til 5 800 i år 2015, en økning på 181 prosent. Beholdningen i basisåret 1997 besto av 1 911 personer med videreutdanning i sosialfag, 82 personer med sosialpedagogikk og 74 personer med annen eller uspesifisert utdanning (se tabell V5.5 i vedlegg 5).

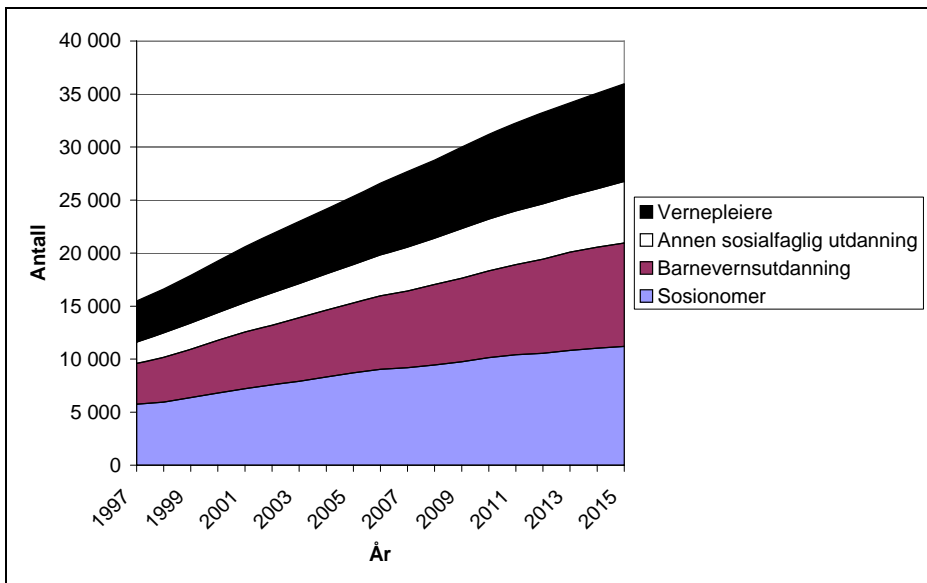
Stor vekst er det også for barnevernsutdanning, antallet øker i fremskrivningene med 157 prosent, fra 3 813 i 1997 til 9 800 i år 2015. Beholdningen i basisåret 1997 besto av 2 523 personer med 3-årig studium i barnevernspedagogikk, 825 personer med barnevernlinje ved sosialskole på UH-nivå I, 132 personer med uspesifisert utdanning, 213 personer med ulike typer etter- og videreutdanning på UH-nivå II og 120 med "statens kurs for internatpersonell" (se tabell V5.4 i vedlegg 5).

Noe lavere vekst finner vi for vernepleiere, antallet øker i fremskrivningene med 138 prosent, fra 3 867 i 1997 til 9 200 i år 2015. Beholdningen i basisåret 1997 besto av 3 011 personer treårig utdanning fra vernepleierhøgskole, 416 personer hadde etter- og videreutdanning innenfor vernepleierfag, 291 personer hadde grunnskole i vernepleie (utgått utdanning på universitets- og høgskolenivå 1), 148 personer var

²¹ Ved å bruke vår utdanningsgruppering på individdata for 1994 kom vi frem til en beholdning på 2 697 personer med barnevernsutdanning, mot 2 545 i SSBs beregninger (SSB 1996), og 5 040 sosionomer, mot 3 342 i SSBs beregninger.

registrert med vernepleierutdanning på UH-nivå I og 1 person hadde uspesifisert utdanning (se tabell V5.6 i vedlegg 5).

Lavest vekst er det i fremskrivingene for sosionomer, beholdningen øker med 97 prosent, fra 5 681 i 1997 til 11 200 i år 2015. Beholdningen i 1997 besto av 3 747 personer med den korrekte koden for treårig sosionomutdanning, 1 493 personer hadde tilsvarende utdanningskode på UH-nivå I, denne koden er for øvrig ikke oppgitt i utdanningsstandard, 435 personer hadde uspesifisert utdanning på UH-nivå I og 6 personer hadde uspesifisert utdanning på UH-nivå II (se tabell V5.3 i vedlegg 5). Vår beholdning av sosionomer er basert på en noe bredere definisjon enn den som benyttes i SSBs beregninger, og hvor tallet dermed er betydelig lavere (SSB 1996).



Figur 10.1 Beholdning av utdanningsgruppe (20 – 65 år). 1997 – 2015.

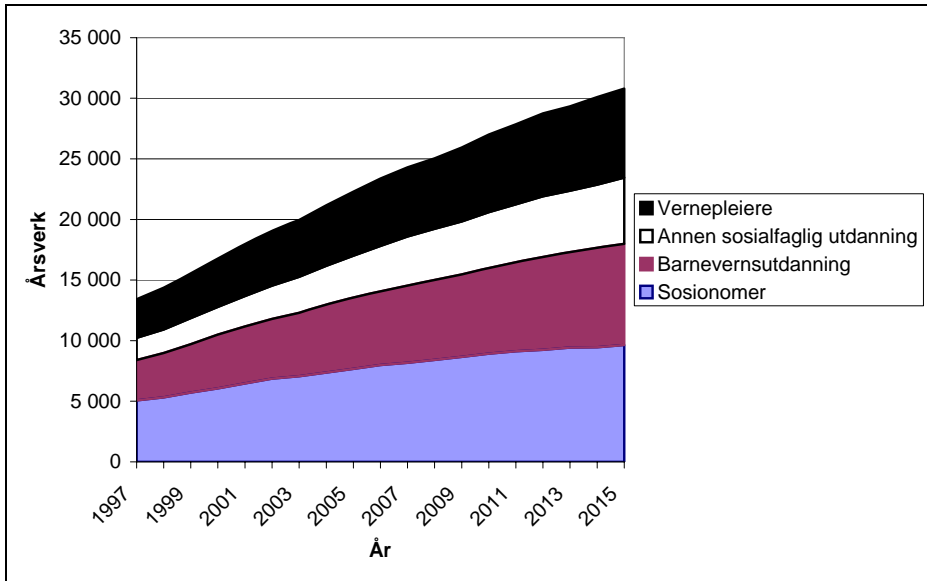
11 Arbeidskrafttilbud

11.1 Totalt arbeidskrafttilbud

Simuleringen av individenes arbeidstilbud foregår i tre trinn. Først simuleres valget mellom om være yrkesaktiv eller ikke. Sannsynligheten for å være yrkesaktiv er antatt å være en funksjon av alder og om man er under utdanning eller ikke (se vedlegg 4). Dersom man er yrkesaktiv, simuleres i neste trinn valget mellom å arbeide i SB-tjenesten eller utenfor SB-tjenesten. Dette avhenger i modellen av hvor lenge man har vært yrkesaktiv. Til sist beregnes arbeidstilbudet som en funksjon av kjønn, utdanning, om man er under utdanning eller ikke og om man arbeider i SB-tjenesten eller utenfor SB-tjenesten.

Arbeidstilbudet til personellet på det aktuelle utdanningsområdet er estimert på bakgrunn av undersøkelsene NIFU har foretatt av de aktuelle utdanningsgruppene (se vedlegg 4 og del I av denne rapporten). I undersøkelsene, som dekker inntil de 7 første årene av yrkeskarrieren, har yrkesaktiviteten og arbeidstilbudet vært høyt i alle aldersgrupper. Det estimerte årsverkstilbudet regnet i prosent av den totale beholdning av personell påvirkes derfor i liten grad av personellets alderssammensetning. I fremskrivingene utgjør årsverkstilbudet ca 87 prosent av den totale beholdning av personell gjennom hele fremskrivingsperioden.

Tallene for det totale arbeidskrafttilbudet, regnet i årsverk, fremkommer ved veiet summering av arbeidstilbudet for alle individene i utvalgspopulasjonen. Den totale årsverksinnsatsen øker i fremskrivingene med fra 13 400 i 1997 til 30 800 i år 2015, jf. figur 11.1 (se også tabell V5.2 i vedlegg 5). For sosionomer øker den med 88 prosent, fra 5 100 til 9 600, for barnevernsutdanning øker den med 155 prosent, fra 3 300 til 8 400, for annen sosialfaglig utdanning øker den med 206 prosent, fra 1 800 til 5 500 og for vernepleiere øker den med 128 prosent, fra 3 200 til 7 300.



Figur 11.1 Arbeidskrafttilbud regnet i årsverk. 1997 – 2015.

Når vi sammenligner våre tall med SSBs beregninger (se avsnitt 8.1) må vi først ta hensyn til at vi har en litt annen utdanningsgruppering²². For vernepleierutdanning og barnevernutdanning er det ikke betydelige forskjeller mellom NIFUs tall for 1997 og SSBs tall, slik at vi kan anta at vi har definert disse utdanningsgruppene på omtrent samme måte. Sosionomutdanningen er imidlertid, som vi pekte på i forrige kapittel, gitt en mer omfattende definisjon enn i SSBs beregninger, og arbeidskrafttilbudet for denne gruppen er derfor i utgangspunktet større i våre beregninger enn i SSBs beregninger. I tillegg har vi en gruppe for annen sosialfaglig utdanning.

SSBs fremskrivninger for perioden 1999 – 2010 viser betydelig høyere vekst enn våre beregninger. For sosionomer vokser årsverkstilbudet i våre beregninger med 3 200, mens SSBs fremskrivninger viser en vekst på 5 700. For barnevernutdanning og vernepleierutdanning viser våre tall en vekst på henholdsvis 3 100 og 2 700, mot SSBs 5 000 og 7 000.

For sosialfag er en viktig årsak til at våre beregninger viser lavere vekst enn SSBs beregninger, at vi har skilt ut etter- og ²³videreutdanning i sosialfag som en egen gruppe, hvor sosionomer og barnevernutdannede med videreutdanning plasseres. I SSBs modell blir det ikke beregnet

²² Tallene til SSB er i samsvar med de som er lagt til grunn for figurene i Stølen og Rogdaberg (1999).

avgang som følge av etter- og videreutdanning med sikte på å oppnå kompetanse for andre arbeidsområder. Hvis vi slår sammen sosionomutdanning, barnevernsutdanning og sosionomer og barnevernsutdannede som har tatt etter- og videreutdanning i fremskrivingsperioden - det er problematisk å skille mellom videreutdanning for sosionomer og for barnevernsutdannede – reduseres forskjellene mellom beregningene betraktelig. NIFUs beregninger viser da en total vekst i årsverkstilbudet på om lag 9 200, mens SSBs tall viser en vekst på 10 700.

For sosiale fag er etterspørselen i basisåret i SSBs beregninger estimert ved en kobling mellom registeret for befolkningens høyeste utdanning (BHU) og arbeidstagerregisteret. Tallene i BHU omfatter bare de med grunnutdanning, eventuelt også de med videreutdanning som tilhører samme 4-sifrede utdanningsgruppe i utdanningsstandard. Den beregnede etterspørselen innbefatter derfor ikke de med annen etter- og videreutdanning, og vi mener derfor at disse burde derfor være regnet som avgang også i SSBs modell. Ifølge NIFUs beregninger vil det frem til år 2010 være 2 900 som tar slik etter- og videreutdanning, og ut i fra dette resonnementet kunne SSBs tilgangsberegninger vært nedjustert med dette tallet.

En faktor omtalt i forrige kapittel, og som også påpekes av SSB (SSB 1996:42 og 57), er at beholdningen av sosionomer synes å være noe lav i SSBs beregninger. SSB forklarer at dette enten kan skyldes at mange sosionomer har tatt tilleggsutdanning som har definert dem ut av gruppen, eller at det kan være et betydelig antall utenlandske sosionomer i Norge. Det sistnevnte kan kanskje delvis forklare det betydelige antallet med uspesifiserte eller mangelfulle koder innenfor sosionomgruppen i registeret for befolkningens høyeste utdanning (se vedlegg 5). SSB viser til at arbeidsinnsatsen bare innenfor helse- og sosialsektoren var høyere enn den totale beholdning av sosionomer i deres beregninger, og det kan derfor tyde på at disse kodene bør inkluderes i definisjonen av beholdningen, slik det er gjort i NIFUs beregninger. Det er omtrent ingen tilgang til denne gruppen, bare avgang, og veksten blir derfor lavere når disse gruppene inkluderes. Hvis vi ser på alle utdanninger innenfor sosialfag som ikke er treårig grunnutdanning eller etter- og videreutdanning, så vil den totale avgangen i denne gruppen i perioden 1999 til år 2010 som følge av alderspensjonering, utflytting og dødelighet være anslagsvis 1 200. Hvis vi også korrigerer for dette frafallet, reduseres avviket mellom NIFUs og SSBs beregninger til omtrent null.

I år 2010 beregner SSB et overskuddstilbud av sosionomer og barnevernspedagoger på 9 100. Hvis vi korrigerer for manglende hensyntagen til avgangen i forskjellige utdanningsgrupper som disse gruppene gradvis vil erstatte, og manglende hensyntagen til etter- og videreutdanning, finner vi at dette overskuddstilbudet kan nedjusteres til 5 000.

For vernepleiere er en viktig årsak til avviket at SSBs beregninger forutsetter en langt større kandidattilgang enn NIFUs fremskrivninger. I perioden 1999 til år 2010 er den samlede tilgangen 1 400 større i SSBs beregninger enn i NIFUs beregninger. Den viktigste årsaken var allikevel også for denne gruppen at NIFUs beregninger tar hensyn til etter- og videreutdanning, mens SSBs beregninger ikke gjør det.

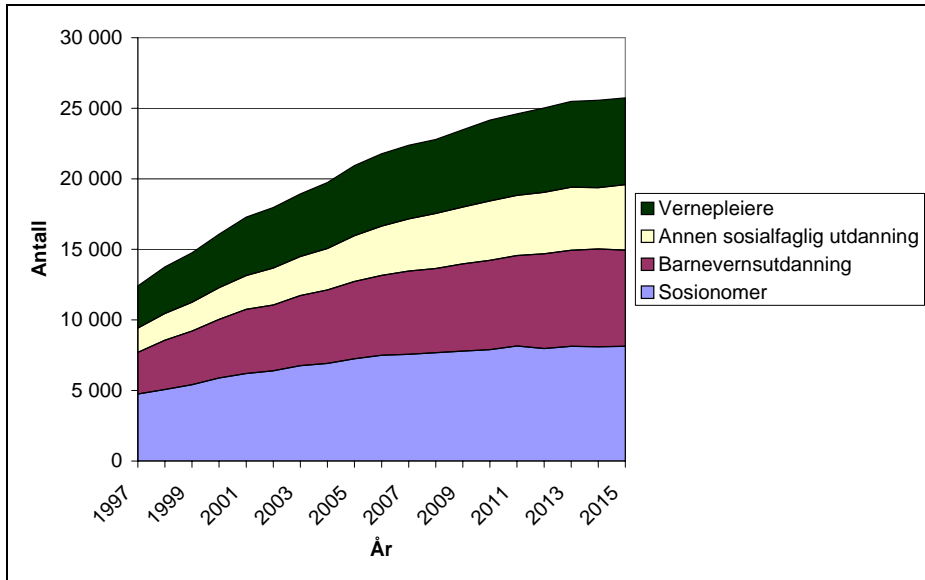
Men mens beholdningen av sosionomer og barnevernspedagoger i beregningene til SSB var hentet fra BHU, er beholdningen av vernepleiere er hentet fra SSBs helsepersonellregister, og omfatter derfor alle med vernepleierutdanning, uansett om de har tatt videreutdanning eller ikke. Etterspørselen etter vernepleiere er estimert utifra en kobling mellom helsepersonellregisteret og arbeidstagerregisteret, og omfatter derfor også de med etter- og videreutdanning. Forskjellene mellom NIFUs og SSBs tall kan derfor ikke tolkes som at SSBs tilgangsberegninger bør nedjusteres, sett i forhold til etterspørselsberegningene, for denne gruppen.

11.2 Arbeidskrafttilbudet rettet mot SB-tjenesten

Vi har også sett på hvor stor del av arbeidskrafttilbudet som retter seg mot SB-tjenesten. SB-tjenesten er definert på basis av SSBs næringsgruppering (SSB 1994) og omfatter offentlig administrasjon tilknyttet helsestell, sosial virksomhet, undervisning, kirke, kultur og miljøvern (næringskode 75.12), helse- og sosialtjenester (næringskode 85) og spesialskoleundervisning for funksjonshemmede (næringskode 80.103).

I vedlegg 4 har vi vist at sannsynligheten for å arbeide i SB-tjenesten er mindre jo lengre man har vært yrkesaktiv. Som forklaringsvariabel i beregningene av sannsynligheten for å arbeide i SB-tjenesten har vi brukt antall år etter eksamen. Siden vi bare kjenner denne variabelen for de som er uteksaminert i 1997 eller senere, har vi for alle som var uteksaminert før 1997 satt sannsynligheten lik den relative hyppigheten i data-materialet som var 90 prosent. Disse beregningene er derfor relativt usikre og må nærmest betraktes som et regne-eksempel.

Figuren under viser fremskrivingen av årsverkstilbudet rettet mot SB-tjenesten. Totalt øker tallet fra 12 400 i 1997 til 25 700 i år 2015. Relativt sett er det noe mindre enn veksten i det totale arbeidskrafttilbudet, og i dette regne-eksemplet synker derfor andelen av de yrkesaktive som arbeider i SB-tjenesten i løpet av fremskrivingsperioden. Imidlertid er det spesielt stor usikkerhet knyttet til anslaget for årsverkstilbudet i SB-tjenesten i basisåret. Dersom det er for høyt er den beregnede avgangen fra SB-tjenesten for høy, mens den beregnede veksten i årsverkstilbudet er for lav. Men det er også mulig at anslaget for andelen som jobbet i SB-tjenesten i basisåret er for lavt, og da vil den beregnede veksten i årsverkstilbudet være for høy.



Figur 11.2 Arbeidskrafttilbud av SB-personell i SB-tjenesten.

For sosionomer øker det beregnede årsverkstilbudet rettet mot SB-tjenesten fra 4 700 i 1997 til 8 100 i år 2015, en økning på 72 prosent. For barnevernspedagoger øker det med 131 prosent, fra 3 000 til 6 800, en økning på 127 prosent, for annen sosialfaglig utdanning øker det med 171 prosent, fra 1 700 til 4 600, og for vernepleierutdanning øker det med 107 prosent, fra 3 000 til 6 200. For alle gruppene er veksten noe lavere enn veksten i det totale årsverkstilbudet, som viser at det er en viss netto avgang fra SB-tjenesten for alle utdanningsgruppene.

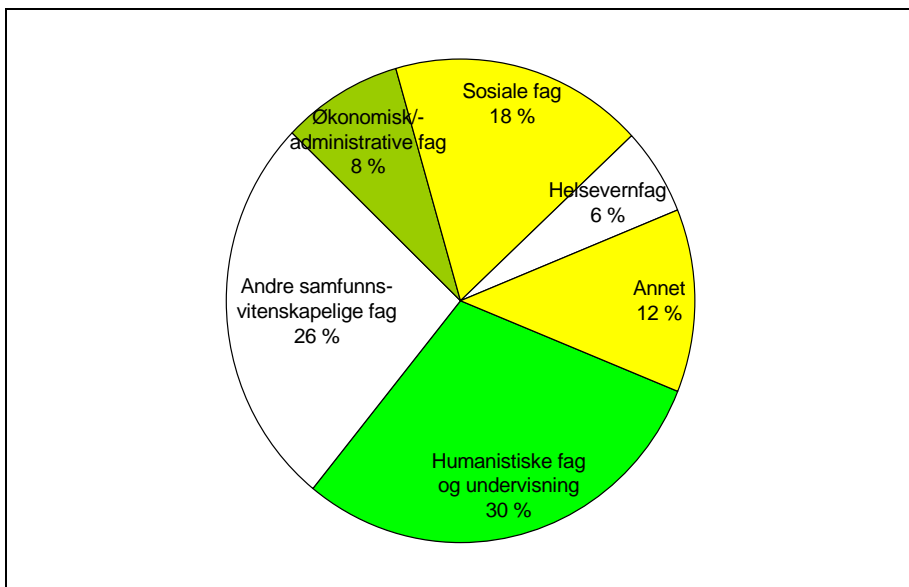
For sosialfaglig utdanning innebærer den beregnede avgangen fra SB-tjenesten et tap av 500 årsverk frem til år 2010, mens det tilsvarende tallet for vernepleierutdanning er 200.

12 Etter- og videreutdanning

I dette kapitlet ser vi på omfanget av etter- og videreutdanning i de aktuelle utdanningsgruppene. Etter- og videreutdanning er her definert som alle utdanningsaktiviteter som registreres i SSBs utdanningsregister, dvs. alle utdanningsaktiviteter av varighet minimum 300 timer. Det omfatter derfor både etter- og videreutdanninger rettet spesielt mot SB-personell, men også utdanninger på helt andre områder. Når det gjelder fullført utdanning er det imidlertid bare utdanninger på samme eller høyere nivå som er registrert.

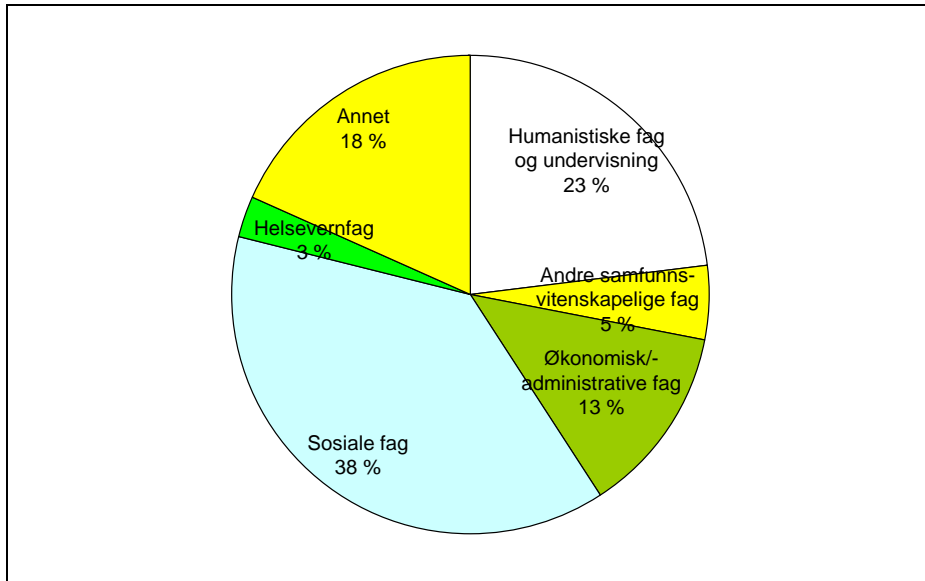
Etter- og videreutdanning har stor betydning for arbeidstilbudet, både fordi arbeidstilbudet i seg selv reduseres av at noen er i utdanning i stedet for å arbeide (se tabell V4.3 i vedlegg 4), og fordi mange tar en utdanning som fører dem ut av helse- og sosialsektoren. Høsten 1997 var hele 9 prosent av SB-personellet registrert som studenter, og det er derfor til en hver tid en betydelig arbeidskraftreserve som er bundet opp i utdannings-systemet.

Av de som var studenter, var det bare 24 prosent som holdt på med en utdanning i sosiale fag eller helsevern fag, jf. figur 12.1. 30 prosent holdt på med en utdanning innenfor humanistiske fag eller undervisning, 26 prosent holdt på med en utdanning i andre samfunnsvitenskapelige, 8 prosent holdt på med en utdanning innenfor økonomi/administrasjon mens 12 prosent holdt på med andre typer utdanninger.



Figur 12.1 SB-personell under utdanning 1.10. 1997 fordelt på utdannings-type. Prosent.

Figur 12.2 viser hvor stor andel av SB-personellet som ble registrert med en ny fullført utdanning høsten 1997. Totalt var dette 3,3 prosent. Av dem som ble registrert med ny høyeste fullført utdanning, hadde 41 prosent fullført en utdanning innenfor sosiale fag eller helsevern fag. 59 prosent hadde fullførte annen utdanning og ble regnet som avgang fra beholdningen. Dette utgjorde 1,9 prosent av beholdningen i 1997.



Figur 12.2 SB-personell som fullførte annen utdanning våren 1997 fordelt på utdanningstype. Prosent.

Fordelingen på fagområder var relativt forskjellig fra fordelingen av studenter i figur 12.1. En viktig årsak til det er at bare utdanning på samme eller høyere nivå registreres. Av dem som holdt på med annen samfunnsvitenskapelig utdanning, tok 2/3 utdanning på universitets- og høghskolenivå I, og de som har fullført utdanning på dette nivået har derfor ikke blitt registrert. Dette forklarer hvorfor andelen som fullførte utdanning innenfor dette fagfeltet var relativt lav, sammenlignet med andelen studenter. Det samme gjorde seg også i noen grad gjeldende når det gjaldt humanistiske fag og undervisning. Dessuten er mange av disse utdanningene av varighet over 1 år, slik at andelen som fullfører i løpet av ett år er lavere enn for sosiale fag og økonomisk/administrative fag, hvor de aller fleste utdanningene er av varighet 1 år eller kortere.

De som tok utdanning innenfor gruppene humanistiske fag og undervisning (118), annet (93), økonomisk/administrative fag (65) eller andre samfunnsvitenskapelige fag (25) ble regnet som avgang i modellen. De hyppigst forekommende enkeltutdanningene i disse gruppene var

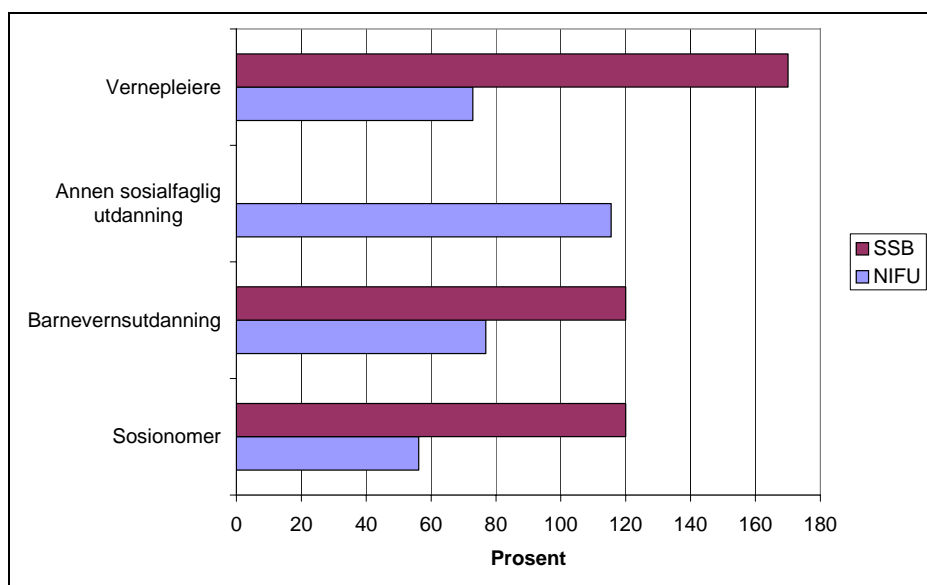
videreutdanning for lærere (53), 1- og 1/2-årig videreutdanning i helse- og sosialadministrasjon (25 og 22) og videreutdanning i psykiatrisk sykepleie (22). I hvilken grad det er riktig å regne dette som avgang, er selvfølgelig usikkert. Når det gjelder økonomisk/administrative fag er det antagelig ikke riktig, men rent modellteknisk ville det være feil å ikke regne dette som avgang, ettersom vi ikke kan skille ut hvilke personer med økonomisk/administrativ utdanning i basisåret som har fullført sosialarbeiderutdanning tidligere.

Når det gjelder de andre utdanningene, kan det imidlertid være riktig å behandle dette som avgang. Av de som tar en lærerutdanning eller utdanning innenfor humanistiske fag, er det utvilsomt en stor del som rekrutteres til undervisningssektoren, og som dermed forlater SB-tjenesten. Når det gjelder de som tar en videreutdanning i psykiatrisk sykepleie eller andre helsefag er det antagelig også mange som finner arbeid utenfor det vi primært regner som sosialtjenesten og barneverntjenesten. Av de som tar samfunnsvitenskapelige fag er det antagelig mange som satser på en akademisk karriere. Totalt sett synes det derfor å være mer riktig å behandle disse utdanningene som avgang, enn ikke å gjøre det.

13 Avsluttende drøfting

Våre beregninger viser en tilstrømning av nyutdannet sosialfaglig personell som samsvarer med det som er forutsatt i de seneste beregningene med SSBs fremskrivingsmodell "Helsemod", på kort og mellomlang sikt. På lang sikt viser våre tall noe høyere tilstrømning som følge av at ungdomskullenes størrelse igjen begynner å vokse.

Allikevel viser våre beregninger betydelig lavere vekst i årsverkstilbudet enn SSBs beregninger. Figur 7.1 viser veksten i årsverkstilbudet i perioden 1999 – år 2010 for de forskjellige utdanningsgruppene. For sosionomer vokser årsverkstilbudet i våre beregninger med 56 prosent, mens SSBs fremskrivninger viser en vekst på 120 prosent (KUF 1999). For barnevernsutdanning og vernepleierutdanning viser våre tall en vekst på henholdsvis 77 og 73 prosent, mot SSBs 120 og 170 prosent.



Figur 13.1 Vekst i årsverkstilbudet fra 1999 til år 2010.

Den viktigste årsaken til avvikene er at NIFUs beregninger regner etter- og videreutdanning som tilhører andre utdanningsgrupper i utdanningsstandard som avgang, mens SSBs beregninger ikke gjør det. Når det gjelder sosialfaglig utdanning, er personer med slik etter- og videreutdanning heller ikke innbefattet i SSBs modellgrunnlag. Vi mener derfor

at dette utgjør at det er et visst misforhold mellom tilgangsside og etter-spørselsside i SSBs beregninger.

For sosionomer skyldtes noe av avviket også at NIFUs beregninger hadde med noen flere utdanningsgrupper, hvor det omtrent ikke er tilgang, men en betydelig avgang. Med SSBs definisjoner var arbeidsinnsatsen av personell med sosionomutdanning i helsepersonellstatistikken i 1994 større enn beholdningen av sosionomer med 3-årig grunnutdanning (SSB 1996: 57). Det viser at det er andre personellgrupper som er sidestilt med sosionomer i SB-tjenesten, og vi tror derfor at det er riktig å bruke en bredere definisjon av sosionomgruppen, slik NIFU har gjort.

SSBs fremskrivninger har vist et tilbudsoverskudd for sosionomer og barnevernspedagoger i år 2010 på 9 100. På bakgrunn av de forhold vi her har pekt på, mener vi at dette tilbudsoverskuddet bør kunne nedjusteres til om lag 5 000.

For vernepleiere er en viktig årsak til avviket dessuten at det i NIFUs beregninger ikke er tatt hensyn til en betydelig økning i planlagt opptak av nye studenter, mens det er tatt hensyn til i SSBs beregninger. Når det gjelder vernepleierutdanning, er etter- og videreutdanning tatt med i etter-spørselsberegningene. For denne gruppen tilsier våre tall derfor ikke at SSBs tilgangsberegninger bør justeres.

Del III

Behovet for sosialarbeidere

14 Behovet for sosialarbeider- utdanning: et regneeksempel

Mens SSBs etterspørselsberegninger har vist en vekst i etterspørselen etter vernepleiere på 309 prosent i perioden 1997 – 2010, har beregningene bare vist en vekst på 47 prosent for sosionomer og 23 prosent for barnevernspedagoger²⁴. At fremskrivingene viser større vekst i etterspørselen for vernepleiere enn for barnevernspedagoger og sosionomer er ikke urimelig, det er særlig innenfor pleie- og omsorgstjenester hvor de fleste vernepleiere arbeider at vi må forvente en fortsatt kraftig kapasitetsvekst, blant annet på bakgrunn av den kraftige økningen i antall eldre i årene fremover og en videre utbygging av omsorgen for psykisk utviklingshemmede. Allikevel er forskjellen mellom gruppene påfallende stor, og dette kan i noen grad skyldes at arbeidskraftetterspørselen ikke er beregnet på samme måte for alle områder innenfor helse- og sosialtjenesten (Rogdaberg&Stølen 1999, Oftedal 1996). For noen områder har Sosial- og helsedepartementet selv gjort anslag over arbeidskraftbehovene, dette gjelder blant annet pleie- og omsorgstjenesten hvor de fleste vernepleiere arbeider. For de fleste andre områder har arbeidskraftbehovet blitt beregnet av SSB ut i fra generelle økonomiske og demografiske faktorer. Dersom den planlagte veksten i helse- og sosialsektoren er større enn veksten i bruttonasjonalprodukt pr. innbygger, vil etterspørselen øke mer enn det SSBs beregninger har vist.

Modellen til SSB har heller ikke tatt hensyn til muligheten for endringer i personellsammensetningen og økt bruk av personell med sosialarbeiderutdanning. I dette kapitlet vil vi derfor foreta alternative beregninger av etterspørselen etter sosionomer og barnevernspedagoger, hvor vi tar utgangspunkt i faktiske foreliggende planer om økt kapasitet innenfor helse- og sosialtjenesten, og hvor vi samtidig tar høyde for at andelen med sosialarbeiderutdanning i helse- og sosialtjenesten vil kunne fortsette å øke. Det må understrekes at disse beregningene er ment mer som et eksempel på mulig utvikling i etterspørselen etter disse personellgruppene, enn som en prognose.

I avsnitt 14.1 diskuterer vi først på bakgrunn av foreliggende tiltaksplaner hvilke forutsetninger om fremtidig kapasitetsvekst vi skal legge inn i regneeksemplet. Deretter ser i avsnitt i 14.2 på hva som er en sannsynlig fremtidig utvikling for personellens utdannings sammensetning. Til sist foretar vi i avsnitt 14.3 beregninger av etterspørselen etter sosionomer og

²⁴ Upubliserte tall fra SSB.

barnevernspedagoger frem til år 2010, ut i fra de forutsetningene vi har kommet frem til i avsnitt 14.1 og 14.2.

14.1 Forutsetninger om kapasitetsvekst i helse- og sosialtjenesten

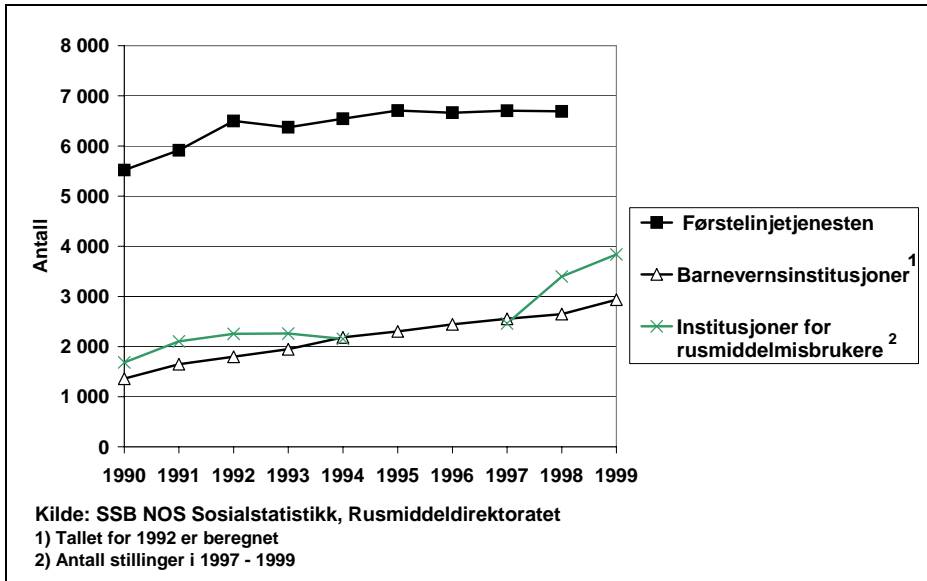
I dette avsnittet vil vi se på hvilke forutsetninger om kapasitetsveksten totalt sett på forskjellige områder innenfor helse- og sosialtjenesten som vi skal legge inn i regneeksemplet. Dette vil vi gjøre på bakgrunn av forskjellige handlingsplaner, stortingsmeldinger og stortingsproporsisjoner (Sosial- helsedepartementet 1997a,b, 1998a,b,c, Barne- og familiedepartementet 1999) og statistikk over kapasitetsutviklingen på 90-tallet, målt i årsverksinnsats.

*Førstelinjetjenesten*²⁵

Etter 1995 har veksten i bemanningen i førstelinjetjenesten nesten stanset helt opp, jf. figur 14.1. Men de senere årene har presset på tjenesten økt som følge av omleggingen fra institusjonsbaserte til lokalbaserte tiltak i psykiatri, HVPU og behandling av rusmiddelmissbrukere. Reformene har gitt førstelinjetjenesten et tydeligere ansvar for forskjellige klientgrupper, og i handlingsplanen for førstelinjetjenesten (Sosial- og helsedepartementet 1998a) legges det frem en rekke forskjellige tiltak for å møte disse utfordringene. Det er imidlertid vanskelig å anslå hvilke konsekvenser disse tiltakene vil kunne få for bemanningen i førstelinjetjenesten. Vi tror allikevel at bemanningen vil øke noe sterkere enn den har gjort i de seneste årene. En årsak til det er også at antall personer i de aldersgrupper hvor andel sosialstønadsmottakere er høyest vil stige betydelig frem til år 2010.

I regneeksemplet har vi antatt at den årlige økningen i årsverksinnsatsen vil være lik gjennomsnittet for perioden 1992 – 1995, som var 70 årsverk. For hele fremskrivingsperioden 1998 – 2010 gir det en total økning på 840 årsverk.

²⁵ Statistikken er hentet fra SSB NOS Sosialstatistikk og omfatter sosialkontorene og den kommunale barneverntjenesten.



Figur 14.1 Total sysselsetting ved de mest sentrale arbeidsområdene.

Institusjoner for rusmiddelmissbrukere

I handlingsplanen for redusert bruk av rusmiddel (Sosial- og helsedepartementet 1998c) er det en klar målsetting at behandlingstilbudet fortsatt skal bedres. Det sies imidlertid lite eksplisitt om kapasiteten ved behandlingsinstitusjonene. Hvor mange som skal få behandling i denne type institusjoner er hovedsakelig et kommunalt ansvar.

Ser vi på utviklingen gjennom 90-tallet, finner vi en betydelig økning i årsverksinnsatsen i denne type institusjoner, jf figur 14.1. Fra 1990 til 1994 økte årsverksinnsatsen fra 1 700 til 2 200. Vi mangler statistikk for perioden 1994 – 1997, men for perioden 1997 – 1999 hvor vi har statistikk over antall ansatte var det en økning fra 2 500 til 3 800 ansatte.

Det var derfor ingen tendens til at økningen i årsverksinnsatsen avtok utover på 90-tallet, tvert i mot økte den. Vi bør derfor regne med at økningen vil fortsette i de nærmeste årene, men den vil neppe kunne fortsette å være like høy som de seneste årene. I regneeksemplet har vi derfor antatt at den årlige økningen vil være lik gjennomsnittet for hele perioden 1990-99. For perioden 1997 – 1999 hvor vi bare har statistikk over antall ansatte har vi antatt at alle har arbeidet i heltidsstillinger. At antall ansatte i 1997 var på nesten samme nivå som årsverksinnsatsen i 1994, tyder på at dette ikke er så langt unna sannheten. Den estimerte årlige økningen i årsverksinnsatsen blir da 240 årsverk. For hele fremskrivningsperioden 1999 – 2010 blir økningen 2 640 årsverk.

Barnevernsinstitusjoner

Når det gjelder barnevernsinstitusjoner, har det gjennom hele 90-tallet vært en betydelig ekspansjon, jf. figur 14.1. Fra 1990 til 1999 økte årsverksinnsatsen fra 1 400 til 2 900, som var mer enn en fordobling. Veksten i årsverksinnsatsen har ikke avtatt gjennom perioden, tvert i mot var veksten i 1999 den største gjennom hele perioden.

En viktig årsak til veksten i årsverksinnsatsen er at antall barn og unge som er plassert i barnevernsinstitusjonene har økt med om lag 50 prosent i samme periode (NOS Sosialstatistikk). De uttalelser en finner om dette i en utredning om barnevernet i Norge som Barne- og familiedepartementet nylig har fått utført (NOU 2000), tyder imidlertid ikke på at man ønsker at enda flere skal plasseres i denne type institusjoner, snarere tvert i mot. Imidlertid vil antall barn- og unge øke relativt betydelig frem til år 2010, og dersom dette tilbudet skal opprettholdes i forhold til tallet på barn og unge, vil antall plasser måtte fortsette å øke.

Veksten i antall plasser kan også bare forklare om lag halvparten av veksten i årsverksinnsatsen. Den øvrige halvparten må betraktes som en kvalitetsheving, dvs. en økning i årsverksinnsatsen per plass. Selv om veksten i antall plasser stanser, er det derfor fortsatt mulig, og sannsynlig, at årsverksinnsatsen øker videre, for å forbedre kvaliteten.

I regneeksemplet har vi antatt at den årlige økningen i årsverksinnsatsen er 90 årsverk, som er halvparten av den gjennomsnittlige årlige økningen i perioden 1990-99. For hele fremskrivningsperioden 1999-2010 gir det en total økning på 990 årsverk.

Psykiatriske institusjoner og avdelinger

I Opptappingsplan for psykisk helse (Sosial- og helsedepartementet 1998b) beregnes det at antall årsverk vil øke med 9 300 fra 1999 til år 2006. Vi ønsker anslag for en lengre periode, nemlig perioden 1997-2010, og for periodene 1997-1999 og 2006-2010 har vi antatt at den årlig økningen i årsverksinnsatsen er lik den gjennomsnittlige økningen i perioden 1994-1997, som var 300. Totalt har vi derfor forutsatt at årsverksinnsatsen øker med 11 100 i perioden 1997-2010.

Pleie- og omsorgstjenesten

I handlingsplanen for styrking av eldreomsorgen beregnes det en økning i årsverksinnsatsen på 12 000 bare for perioden 1998 – 2001 (Sosial- og helsedepartementet 1997a), og anslagsvis 5 500 i perioden 2002 – 2007 (Sosial- og helsedepartementet 2000). Vi forutsetter at årsverksinnsatsen i pleie- og omsorgstjenesten totalt vil øke med 20 000 i perioden 1997 – 2010.

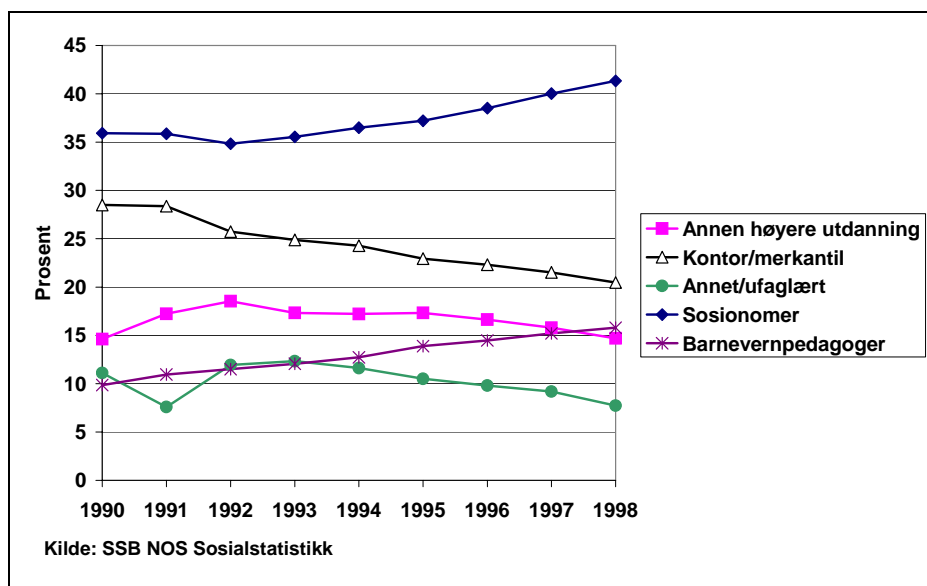
14.2 Personellets utdanningsfordeling

I Statistisk sentralbyrås etterspørselsberegninger er personellets utdanningsfordeling konstant og lik den faktiske utdanningsfordelingen i et bestemt år (1994). Imidlertid har det vært en betydelig mangel på personell med denne type utdanning slik at det faktiske antall sosialarbeiderårsverk har vært mindre enn den reelle etterspørselen, og det er nettopp et ønske om flere med sosialarbeiderutdanning i blant annet førstelinjetjenesten som er noe av bakgrunnen for dette prosjektet. Estimatenes som SSB har brukt, undervurderer derfor sannsynligvis etterspørselen.

I regneeksemplet som vi foretar vil vi anslå fremtidig dekningsgrad for sosionomutdanning og barnevernutdanning, dvs. andel av årsverksinnsatsen som er utført av sosionomer og barnevernspedagoger, på to forskjellige måter. For førstelinjetjenesten vil vi splitte dekningsgraden opp på fylke og anta at den nasjonale dekningsgraden gradvis vil utvikle seg mot dekningsgraden i det fylket med høyest dekningsgrad. For øvrige arbeidsområder vil vi simpelthen trendfremskrive utviklingen i dekningsgraden gjennom 90-tallet.

Førstelinjetjenesten

Både for sosionomer og barnevernspedagoger har dekningsgraden i førstelinjetjenesten hatt en økende tendens gjennom 90-tallet, jf. figur 14.2. I 1998 var dekningsgraden 41,3 prosent for sosionomer og 15,8 prosent for barnevernspedagoger. Dette utgjør allikevel fortsatt bare vel halvparten av årsverkene i førstelinjetjenesten. Om lag 1/3 av årsverkene ble utført av personell med kontor/merkantil utdanning eller ufaglært personell. 14,7 prosent av årsverkene ble utført av personell med annen høyere utdanning.

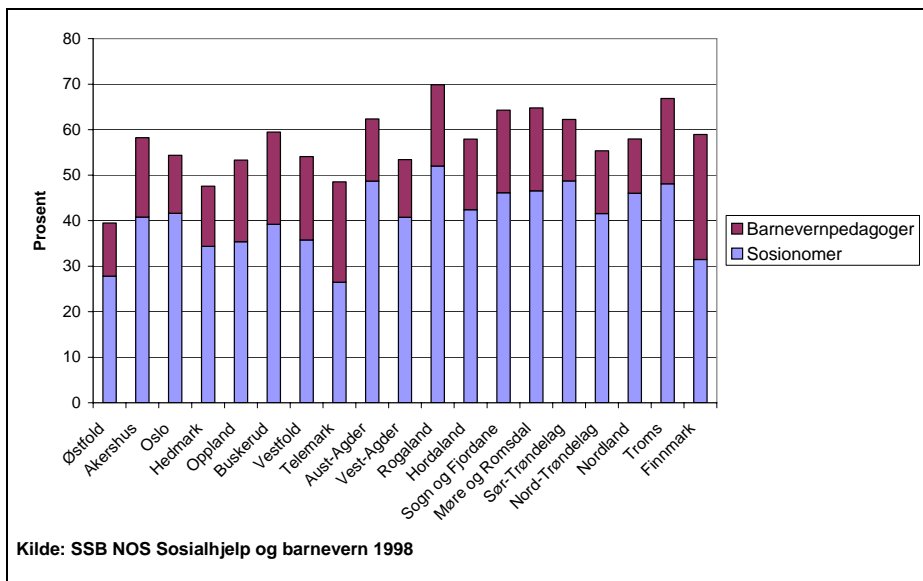


Figur 14.2 Antall utførte årsverk i førstelinjetjenesten fordelt på utdanning, i prosent. 1990-1998.

Ser vi på dekningsgraden i de forskjellige fylkene, finner vi imidlertid stor variasjon, jf. figur 14.3. Høyest lå Rogaland hvor dekningsgraden for barnevernspedagoger og sosionomer til sammen var 69,8 prosent. Lavest var dekningsgraden i Østfold hvor det tilsvarende tallet var 39,5 prosent. Samtidig vil det høyst sannsynlig være variasjon også mellom kommunene i de forskjellige fylkene, og hadde vi sammenlignet kommuner, ville vi antagelig funnet enda større forskjeller.

Det virker lite trolig at denne variasjonen skyldes forskjeller i hva slags oppgaver som utføres. Antagelig skyldes variasjonen hovedsakelig varierende tilgang på sosialarbeidere og i hvilken grad man vektlegger kvalitet gjennom å ha et best mulig faglig kvalifisert personale. Ut i fra et kvalitetshensyn kunne man kanskje godt hevde at dekningen på lands-

basis burde komme opp på samme nivå som i Rogaland, og i regneeksemplet har vi forutsatt dette. For sosionomer innebærer det at vi forutsetter en økning i dekningsgraden for hele landet fra 41,3 til 52,0 prosent, og for barnevernspedagoger en økning fra 15,8 til 17,8 prosent, i frem-skrivningsperioden.

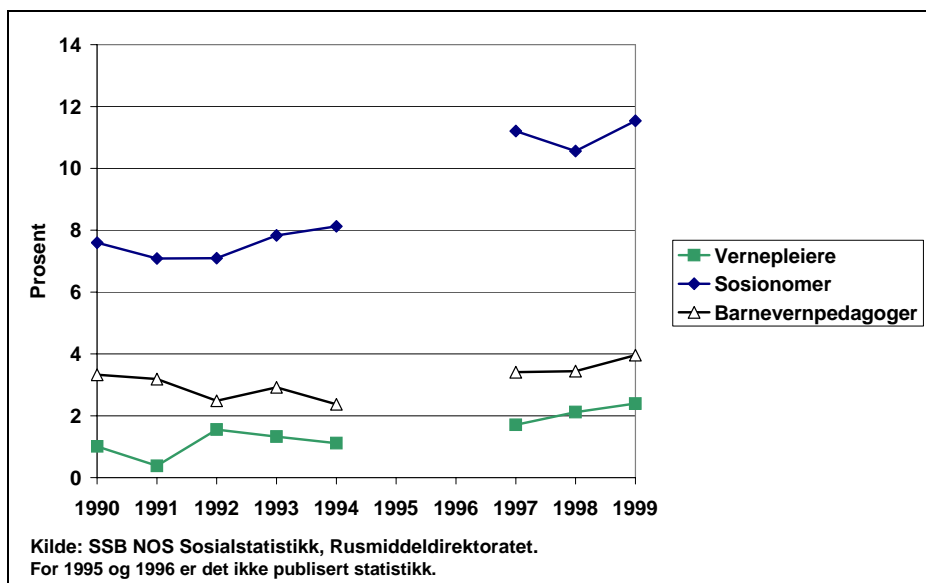


Figur 14.3 Prosentandel av årsverk i førstelinjetjenesten utført av sosionomer og barnevernspedagoger, etter fylke, 1998.

Institusjoner for rusmiddelmissbrukere

Figur 14.4 viser hvor stor andel av årsverkene ved institusjoner for rusmiddelmissbrukere som ble utført av de tre personellgruppene. For alle gruppene var det en økning gjennom perioden som helhet. Størst økning var det for sosionomer, dekningsgraden økte fra 7,6 prosent i 1990 til 11,5 prosent i 1999. For vernepleiere økte andelen fra 1,0 prosent til 2,4 prosent, og for barnevernspedagoger økte andelen fra 3,3 prosent til 4,0 prosent.

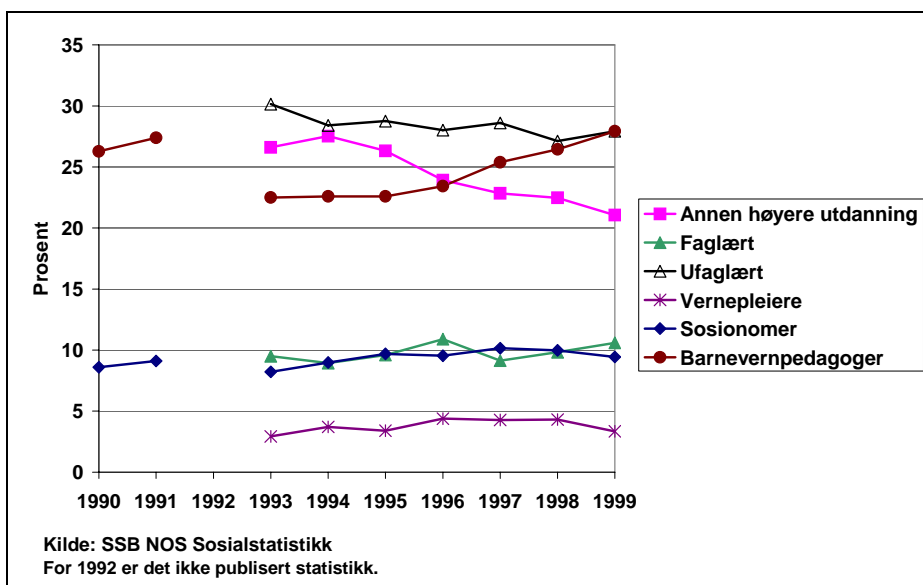
I regneeksemplet har vi antatt at den årlige økningen i dekningsgraden er lik gjennomsnittet for perioden 1990 – 1999, som var 0,44 prosentpoeng for sosionomer og 0,07 prosentpoeng for barnevernspedagoger. For hele fremskrivningsperioden 1999 – 2010 innebærer det en økning i dekningsgraden fra 11,5 til 16,3 prosent for sosionomer, og fra 4,0 til 4,8 prosent for barnevernspedagoger.



Figur 14.4 Dekningsgrad i institusjoner for rusmiddelmissbrukere.

Barnevernsinstitusjoner

Figur 14.5 viser hvordan personellsammensetningen i barnevernsinstitusjoner har utviklet seg gjennom 90-tallet. Gjennom perioden som helhet har dekningsgraden økt både for sosionomutdanning og vernepleierutdanning, men det har ikke vært noen stor endring. Økningen har særlig gått på bekostning av annen høyere utdanning, men også for gruppen ufaglært er det en svak tendens til nedgang.

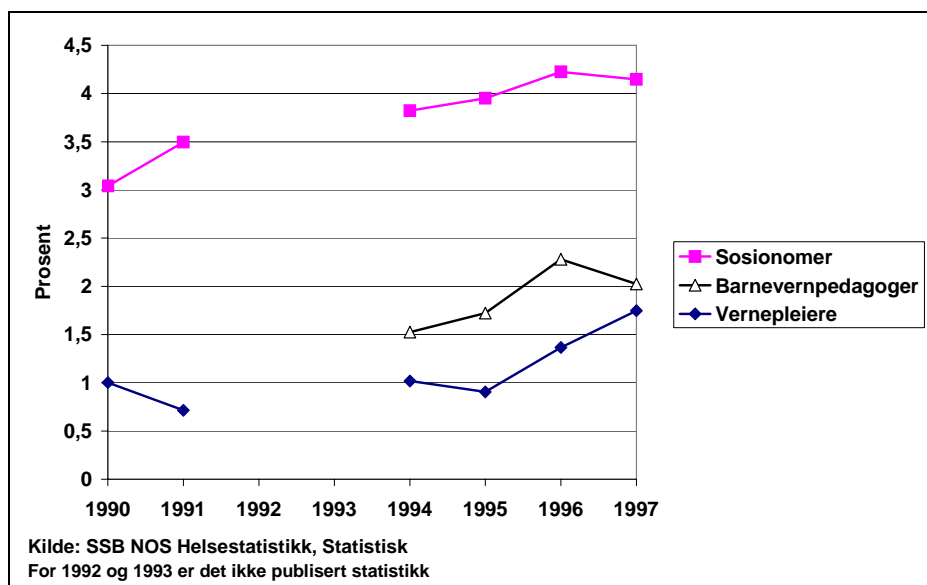


Figur 14.5 Antall utførte årsverk ved barnevernsinstitusjoner fordelt på utdanning, i prosent. 1993 – 1999.

I regneeksemplet har vi forutsatt en økning i dekningsgraden lik gjennomsnittet for perioden 1990 – 1999, som var 0,09 prosentpoeng for sosionomer og 0,18 prosentpoeng for barnevernspedagoger. For hele fremskrivningsperioden 1999 – 2010 innebærer det en økning fra 9,4 prosent til 10,4 prosent for sosionomer, og en økning fra 27,9 prosent til 29,9 prosent for barnevernspedagoger.

Psykiatriske institusjoner og avdelinger

Også i psykiatriske institusjoner og avdelinger har sosionomer og barnevernspedagoger utgjort en stadig økende andel av personalet gjennom 90-tallet, jf. figur 14.6. Prosentandelen av årsverkene som ble utført av sosionomer økte fra 3,0 prosent i 1990 til 4,1 prosent i 1997, mens det tilsvarende tallet for barnevernspedagoger økte fra 1,5 prosent i 1994 til 2,0 prosent i 1997.



Figur 14.6 Antall utførte årsverk ved psykiatriske institusjoner fordelt på utdanning, i prosent. 1990 – 1997.

I regneeksemplet har vi for sosionomer forutsatt at en årlig økning i dekningsgraden lik gjennomsnittet for perioden 1990 – 1997 som var 0,16 prosentpoeng, og for barnevernspedagoger har vi forutsatt en økning lik gjennomsnittet for perioden 1994 – 1997, som var 0,17 prosentpoeng. For hele fremskrivningsperioden 1997 – 2010 innebærer det en økning fra 4,1 prosent til 6,2 prosent for sosionomer, og en økning fra 2,0 prosent til 4,2 prosent for barnevernspedagoger.

Pleie- og omsorgstjenesten

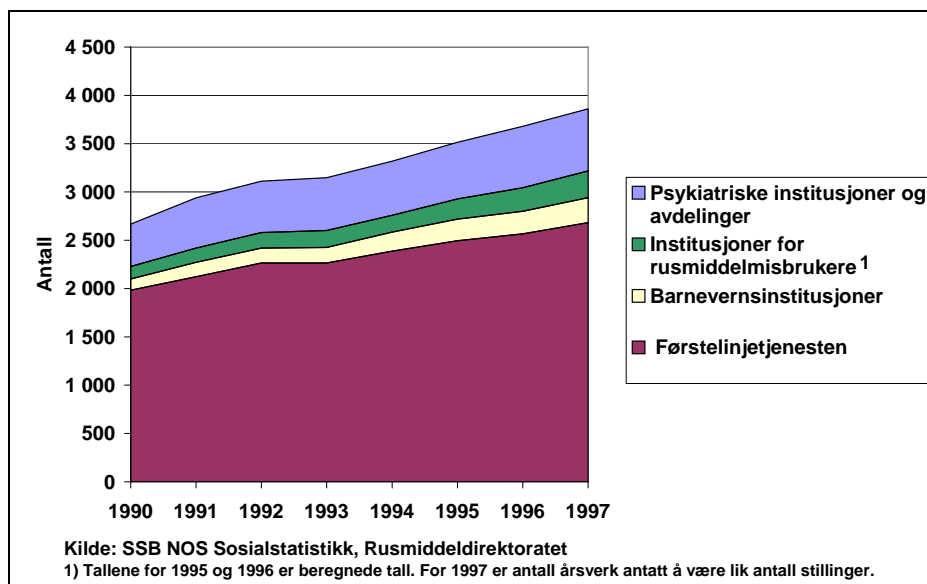
I 1999 var dekningsgraden i pleie- og omsorgstjenesten 0,4 prosent både for sosionomer og barnevernspedagoger. I regneeksemplet har vi antatt at dekningsgraden er konstant.

14.3 Behovet for sosialarbeiderutdanning

14.3.1 Sosionomer

Figur 14.7 viser utviklingen i antall utførte sosionomårsverk gjennom 90-tallet på de mest sentrale tjenesteområdene. Totalt var det på disse områdene en økning i antall sosionomårsverk på 1 400, eller 45 prosent, fra 1990 og frem til 1997. Størst økning var det innenfor førstelinjetjenesten, hvor antall utførte årsverk økte fra 1 980 i 1990 til 2 680 i 1997, en økning på 35 prosent. Relativt sett var økningen altså litt lavere enn økningen på andre sentrale arbeidsområder. Antall utførte årsverk i førstelinjetjenesten utgjorde i 1997 anslagsvis 53 prosent av det totale antall utførte sosionomårsverk.

Relativt sett var det sterkere økning ved institusjonene. Ved psykiatriske institusjoner og avdelinger økte antall sosionomårsverk med 240 fra 1990 til 1997, en økning på 46 prosent. Antall utførte sosionomårsverk ved psykiatriske institusjoner og avdelinger var 640 i 1997, eller anslagsvis 13 prosent av det totale antall sosionomårsverk. For barnevernsinstitusjoner økte tallet med 140 fra 1990 til 1997, en økning på 121 prosent. Antall sosionomårsverk ved barnevernsinstitusjoner var 260 i 1997, som utgjorde anslagsvis 5 prosent av det totale antall sosionomårsverk. Ved institusjoner for rusmiddelmissbrukere økte tallet med 150, en økning på 116 prosent. Antall sosionomer ved institusjoner for rusmiddelmissbrukere var 280 i 1997, som utgjorde anslagsvis 5 prosent av det totale antall sosionomårsverk. Det har derfor vært en klar vridning mot at flere sosionomer arbeider ved institusjoner gjennom 90-tallet.



Figur 14.7 Antall utførte årsverk av sosionomer fordelt på arbeidsområde, 1990 – 1997.

Når det gjelder pleie- og omsorgstjenesten har vi bare statistikk for 1999, det ble det da utført om lag 300 årsverk (foreløpige tall bare utlagt på internett). I somatiske institusjoner har antall utførte sosionomårsverk har ligget konstant på om lag 200 gjennom hele 90-tallet. Til sammen utgjorde disse to områdene anslagsvis 10 prosent av det totale antall sosionomårsverk i 1997.

Til sammen utgjorde de arbeidsområdene vi har nevnt anslagsvis 85 prosent av antall utførte sosionomårsverk i 1997. For de øvrige arbeidsområdene vil vi anta at etterspørselen relativt sett vokser like mye som på disse områdene. Ut i fra de forutsetninger vi har gjort i de to foregående avsnittene, kan vi da sette opp følgende regneeksempel for veksten i etterspørselen etter sosionomer i perioden 1997 - 2010;

Faktisk økning 1997 – 1998/99

Førstelinjetjenesten:	80
Institusjoner for rusmiddelmissbrukere:	170
Barnevernsinstitusjoner:	20

Økt dekningsgrad i fremskrivningsperiode

Førstelinjetjenesten: 41,3 → 52,0 prosent:	810
Institusjoner for rusmiddelmissbrukere: 11,5 → 16,3 prosent	310
Barnevernsinstitusjoner: 9,4 → 10,4 prosent	40
Psykiatriske institusjoner og avdelinger: 4,1 → 6,2 prosent	560

Økt kapasitet i fremskrivningsperiode

Førstelinjetjenesten: 840 nye årsverk	350
Institusjoner for rusmiddelmissbrukere: 2 640 nye årsverk	300
Barnevernsinstitusjoner: 990 nye årsverk	90
Psykiatriske institusjoner og avdelinger: 11 100 nye årsverk	450
Pleie- og omsorgstjenesten: 20 000 nye årsverk	80

Øvrige arbeidsområder: 560

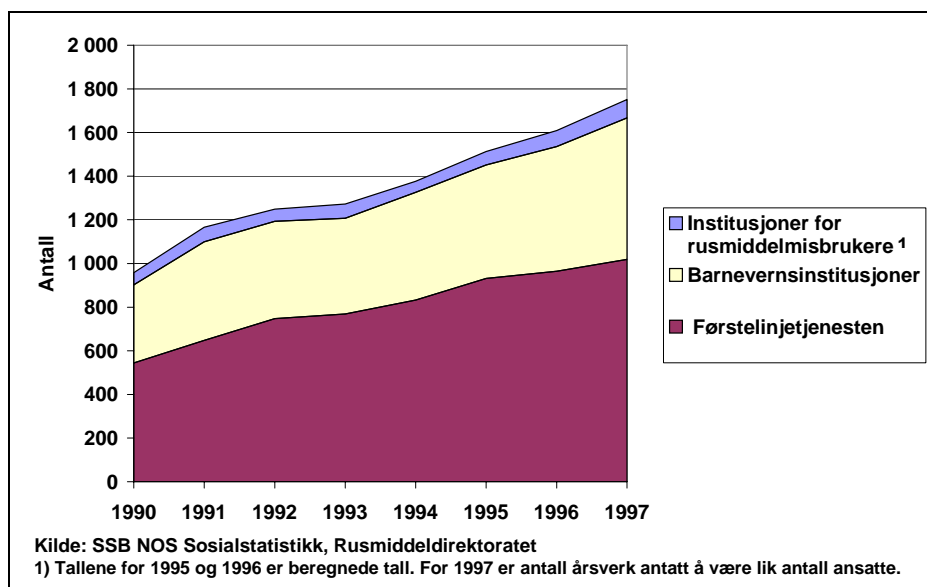
Totalt 3 820

Dette regneeksemplet har gitt som resultat en økning i etterspørselen på 3 820 årsverk, mens SSBs beregninger viser en vekst i etterspørselen på 1 700. Det må selvfølgelig understrekes at dette er et regneeksempel og ingen prognose. Allikevel illustrerer det at det er både mulig og sannsynlig at etterspørselen blir større enn det SSB har beregnet. På den annen side er det selvfølgelig mulig at veksten på mange områder gradvis vil måtte avta og bli mindre enn det vi har forutsatt. Men flere av forutsetningene er også relativt forsiktige. Ser vi for eksempel på førstelinjetjenesten, innebærer våre forutsetninger en økning i antall årsverk på mindre enn 2 per kommune i løpet av 13 år. Førstelinjetjenesten har som tidligere nevnt fått økt ansvar for forskjellige klientgrupper, og dette kan godt føre til større vekst, dette vil hovedsakelig være opp til de enkelte kommunene.

14.3.2 Barnevernspedagoger

Figur 14.8 viser utviklingen i antall utførte årsverk av barnevernspedagoger på forskjellige arbeidsområder fra 1990 til 1997. I førstelinjetjenesten økte antall utførte årsverk med 520, fra 540 i 1990 til 1 020 i 1997. Den prosentvise økningen var 89, som var noe høyere enn økningen i den totale beholdning av barnevernspedagoger i samme periode. I 1997 utgjorde årsverkene i førstelinjetjenesten anslagsvis 31 prosent av det totale antall barnevernspedagogårsverk.

Ved barnevernsinstitusjoner økte antall barnevernspedagogårsverk med 290, en økning på 81 prosent. Antall barnevernspedagogårsverk ved barnevernsinstitusjoner var 650 i 1997, som utgjorde anslagsvis 20 prosent av det totale antall barnevernspedagogårsverk. Ved institusjoner for rusmiddelmisbrukere økte antall barnevernspedagogårsverk med 30, en økning på om lag 50 prosent. Antall barnevernspedagogårsverk ved denne type institusjoner var 80 i 1997, som utgjorde 2 prosent av det totale antall barnevernspedagogårsverk



Figur 14.8 Utførte årsverk blant barnevernspedagoger etter arbeidsområde. 1990 – 1997.

Ved psykiatriske institusjoner ble det i 1997 utført 310 årsverk av barnevernspedagoger (SSB 2000), som utgjorde 9 prosent av den totale årsverksinnsatsen av barnevernspedagoger. Når det gjelder pleie- og omsorgstjenesten har vi bare statistikk for 1999, det ble det da utført om

lag 300 årsverk (foreløpige tall fra internett), dette utgjorde også anslagsvis 9 prosent av den totale årsverksinnsatsen.

Til sammen utgjorde de arbeidsområdene vi har nevnt anslagsvis 72 prosent av antall utførte barnevernspedagogårsverk i 1997. På samme måte som for sosionomer vil vi anta at for de øvrige arbeidsområdene vil etterspørselen relativt sett vokse like mye som på disse områdene. Ut fra de forutsetningene vi har gjort i de to foregående avsnittene, kan vi da sette opp følgende regneeksempel for etterspørselen etter barneverns-
pedagoger for perioden 1997 - 2010:

Faktisk økning 1997 – 1998/99

Førstelinjetjenesten:	40
Institusjoner for rusmiddelmissbrukere:	70
Barnevernsinstitusjoner:	170

Økt dekningsgrad i fremskrivningsperiode

Førstelinjetjenesten: 15,8 → 17,8 prosent	150
Institusjoner for rusmiddelmissbrukere: 4,0 → 4,8 prosent	50
Barnevernsinstitusjoner: 27,9 → 29,9 prosent	80
Psykiatriske institusjoner og avdelinger: 2,0 → 4,2 prosent	590

Økt kapasitet i fremskrivningsperiode

Førstelinjetjenesten: 840 nye årsverk	130
Institusjoner for rusmiddelmissbrukere: 2 640 nye årsverk	80
Barnevernsinstitusjoner: 990 nye årsverk	280
Psykiatriske institusjoner og avdelinger: 11 100 nye årsverk	220
Pleie- og omsorgstjenesten: 20 000 nye årsverk	80
Øvrige arbeidsområder:	770
Totalt	2 710

Dette regneeksemplet har gitt som resultat en økning i etterspørselen på 2 710 årsverk, mens SSBs beregninger viser en vekst i etterspørselen på 800. Det må igjen understrekes at dette er et regneeksempel og ingen prognose. Allikevel viser de store forskjellene at det er sannsynlig at etterspørselen blir større enn det SSB har beregnet også for denne gruppen.

14.4 Avsluttende kommentarer

SSBs beregninger har vist relativt lav vekst i etterspørselen etter sosionomer og barnevernspedagoger, og det er spørsmål om de generelle økonomiske forutsetningene SSBs beregninger bygger på samsvarer med de faktiske foreliggende planer om økt kapasitet innenfor helse- og sosialtjenesten. En annen mulig svakhet ved SSBs beregninger er at de ikke har tatt hensyn til at det fortsatt er mange sosialarbeiderstillinger i helse- og sosialtjenesten som er besatt av personell som ikke har sosialarbeiderutdanning fordi det har vært en mangel på personell med slik utdanning.

Vi har derfor i dette kapitlet foretatt noen alternative beregninger for etterspørselen etter sosionomer og barnevernspedagoger, ut i fra forutsetninger om hvilket personellbehov forskjellige foreliggende tiltaksplaner vil medføre, og forutsetninger om grad av utskiftning av personell uten sosialarbeiderutdanning med personell med slik utdanning.

Ut i fra de forutsetningene vi har gjort har vi da kommet frem til en etterspørsel som er betydelig større enn det SSB har beregnet. SSB har for sosionomer og barnevernspedagoger til sammen beregnet et tilbudsoverskudd på 9 100 årsverk i 2010. I kapittel 13 argumenterte vi for at dette tallet burde nedjusteres til 5 000. Gitt forutsetningene i regneeksemplene kan etterspørselen etter sosionomer og barnevernspedagoger oppjusteres med henholdsvis 2 100 og 1 900. Vi får da at tilbudsoverskuddet kan nedjusteres til 1 000. Det må imidlertid understrekes at dette selvfølgelig bare er ment som et regneeksempel og ingen prognose. Allikevel er det sannsynlig at etterspørselen vil øke mer enn det SSB har beregnet. Dette styrkes av det faktum at mens SSBs fremskrivninger har vist en gradvis reduksjon i antall vakanser for sosionomer og barnevernspedagoger, økte det faktiske antall vakanser i sosialtjenesten fra 1997 til 1998.

Det er også forhold som taler for at utskiftningen av personell med personell med sosialarbeiderutdanning kan skje i et enda større omfang enn det som er forutsatt i regneeksemplene. En viktig årsak til det er at det ifølge SSBs beregninger fortsatt vil være mangel på helsepersonell, vernepleiere, psykologer og andre grupper, som i større eller mindre grad kan erstattes av sosionomer og barnevernspedagoger, i lang tid. I særlig grad vil sosionomer og barnevernspedagoger kunne erstatte vernepleierne, som fremskrivningene viser stor fremtidig mangel for. Over tid har det vært en bevegelse mot overlappende oppgaver og samarbeid mellom de forskjellige sosialarbeiderutdanningene, både under utdanning og i praksisfeltet, som nå også har et felles første år.

Nye tverrfaglige etter- og videreutdanningstilbud vil også kunne bidra til større grad av overlapping mellom de forskjellige sosialarbeider-

utdanningene og også mellom sosialarbeiderutdanninger og helsevern-utdanninger. For eksempel vil den nye rammeplan for tverrfaglig videreutdanning i psykisk helsearbeid fastsatt av KUF i 1997, som har erstattet tidligere videreutdanning i psykiatrisk sykepleie og videreutdanning i psykiatrisk sosialt arbeid og psykosomatisk fysioterapi, kunne føre til at flere sosialarbeidere rekrutteres til psykiatrien. Opptakskapasiteten for denne utdanningen ble økt fra 560 til 840 i 1998, og via helsetilsynet gis det tilskudd til kommuner for at høgskoleutdannet personell skal ta slik videreutdanning.

Det bør også nevnes at Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet, med bakgrunn i St. meld. Nr. 12 (1999-2000) "...og yrke skal båten bære..." har initiert et tiltak for å prøve ut en ordning med andre yrkesgrupper i skolen. Dette kan på sikt medføre en økt etterspørsel etter sosialfaglig personell i skolesektoren.

Referanser

- Anaya, Guadalupe (1999): "College Impact on Student Learning: Comparing the Use of Self-reported Gains, Standardized Test Scores, and College Grades". *Research in Higher Education*, Vol. 40, no. 5, 1999.
- Arnesen, C. Å. og J. Bækken (1993): *Yrkeskarriere og mobilitet blant sosionomer og barnevernspedagoger*. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt; Rapport 10/93.
- Bækken, Jane (1993): *Sosialarbeideres vurdering av egen utdanning*. I Ellen Brandt (red): *Utdanning og arbeidsmarked 1993*. Oslo, NIFU.
- Becker, G (1964): *Human capital*. New York, National Bureau of Economic Research
- Edvardsen, Rolf (1986): *Ti år etter eksamen. Yrkeskarriere og arbeidssituasjon. Kandidater fra universiteter og distrikthøgskoler våren 1974*. Oslo, NIFU (melding 1986:5).
- Hoel, M. (1995): *Yrkestilpasning og yrkesutvikling. En studie av arbeidstilknytning, yrkeskarrierer og yrkesmotiver blant et kull høgskoleutdannede*. Oslo, Institutt for samfunnsforskning.
- Kalve, T og S. Stjernø (1990): *Sosialarbeidernes yrkeskarriere*. Oslo, Norges kommunal- og sosialhøgskole, NKSH-rapport 90:4.
- Killingsworth, Mark R. (1993): *Labor Supply*. London, Cambridge University Press.
- Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet (1999): *Rammeplan for 3-årig sosionomutdanning*.
- Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet (1999): *Rammeplan for 3-årig barnevernsutdanning*.
- Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet (1999): *Rammeplan for 3-årig vernepleierutdanning*.
- NOU (2000:12): *Barnevernet i Norge Tilstandsvurderinger, nye perspektiver og forslag til reformer*. Oslo, Barne- og familiedepartementet.

- Næss, Terje (1991): Arbeidsnotat fra NAVFs utredningsinstitutt: Framskrivning av bestanden av personer med ulike typer høyere utdanning. Vedlegg til Kirke,- utdannings- og forskningsdepartementet: St.meld. nr. 40 (1990-91) Fra visjon til virke Om høgre utdanning. Kirke, utdannings- og forskningsdepartementet.
- Næss, Terje (1998): Fremskrivning av student- og kandidattall. Oslo, NIFU skriftserie nr 18/98
- Næss, T. (1993): Sosionomer og barnevernspedagoger: Arbeidsoppgaver og kompetansebehov. Oslo, NAVFs utredningsinstitutt; Rapport 14/93
- Næss, Terje (2000): Utdanning frem til år 2015 Framtidig beholdning, tilgang og erstatningsbehov. Oslo, rapport 10/2000.
- Oftedal, Knut Olav (1996): Framskrivning av markedssituasjonen for helse- og sosialpersonell fram mot år 2030. Oslo, Statistisk sentralbyrå rapport 96/15.
- Pike, Gary R. (1999): The Constant Error of the Halo in Educational Outcomes Research. Research in Higher Education, Vol. 40, No. 1,1999.
- Rogdaberg, Gudrun & Nils Martin Stølen (1999): Tilbud og etterspørsel for ulike typer helsepersonell. I Statistisk sentralbyrå: Økonomiske Analyser 2 1999. Oslo, Statistisk sentralbyrå.
- Sosial- og helsedepartementet (1999): Handlingsplan for helse- og sosialpersonell 1998-2001,3. utgave. Rett person på rett plass . Sosial- og helsedepartementet.
- Sosial- og helsedepartementet (1998a): Kunnskap og brubygging Handlingsplan I-0910, Sosialtenesta si førstelinje. Sosial- og helsedepartementet.
- Statistisk sentralbyrå (2000): NOS Sosialhjelp og barnevern 1998. Oslo, Statistisk sentralbyrå.
- Statistisk sentralbyrå (1989): Standard for utdanningsgruppering. Oslo, Statistisk sentralbyrå.
- Statistisk sentralbyrå (1994): Standard for næringsgruppering. Oslo, Statistisk sentralbyrå.
- Statistisk sentralbyrå (2000): Statistisk årbok 1999. Oslo, Statistisk sentralbyrå.
- Stjernø, Steinar et. al. (1988): Et bedre sosialkontor. Universitetsforlaget.

- St meld nr 39 (1995-1996): Om barnevernet. Oslo. Barne- og familie-
departementet.
- St meld nr 16 (1996-97): Narkotikapolitikken. Oslo, Sosial- og helse-
departementet. 1997b.
- St meld nr 50 (1996-97): Handlingsplan for styrking av eldreomsorgen.
Sosial- og helsedepartementet.
- St meld nr 36 (1998-99): Om prinsipper for dimensjonering av høgre
utdanning. Kirke- utdannings- og forskningsdepartementet.
- St meld nr. 12 (1999-2000): "...og yrke skal båten bæra...". Kirke-,
utdannings- og forskningsdepartementet.
- St.meld. nr. 17 (1999-2000): Handlingsplan mot barne- og ungdoms-
kriminalitet. Barne- og familiedepartementet.
- St meld nr 34 (1999-2000): Handlingsplan for eldreomsorgen etter 2 år.
Oslo, Sosial- og helsedepartementet.
- St.prp. nr. 1 (1996-1997): Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet.
- St prp nr58 (1997-98): Handlingsplan for redusert bruk av rusmiddel
(1998-2000). 1998, Sosial- og helsedepartementet.
- St prp nr 63 (1997-98): Om opptrappingsplan for psykisk helse 1999 –
2006 Endringer i statsbudsjettet for 1998. 1998b. Sosial- og helse-
departementet.
- St.prp. nr. 1 (1999-2000): Kirke-, utdannings- og forskningsdepartementet.
- Sørensen, R (1989): "Logitmodellen: Analyse av diskret avhengig variabel".
I Tidsskrift for samfunnsforskning, 30:61-81.
- Aamodt, Per Olaf (1999): Dimensjonering av høyere utdanning. Et
komparativt perspektiv med særlig vekt på Storbritannia, Sverige og
USA. Oslo, NIFU rapport 3/99.

Vedlegg 1 Utvalg og svarprosent

Totalt sett ble det uteksaminert til sammen 1426 vernepleiere, sosionomer og barnevernspedagoger. Til undersøkelsen ble det trukket et tilfeldig utvalg på 2/3 av de som ble uteksaminert det aktuelle skoleåret. I tillegg ble alle med innvandrerbakgrunn, som ikke var trukket ut til undersøkelsen, inkludert i utvalget. Tabellene nedenfor gir en oversikt over antall uteksaminerte, antall personer i utvalget, antall personer som besvarte spørreskjemaet og svarprosent.

Tabell V1.1 Uteksaminerte og besvarte spørreskjema for kandidater uteksaminert i undervisningsåret 1994/1995.

	Uteksaminerte	I utvalget	Besvarte	Svarprosent
I alt	1426	959	481	50,2
Vernepleiere	430	277	133	48,0
Sosionomer	499	354	189	53,4
Barnevernspedagoger	497	328	159	48,5
Menn	278	187	90	48,1
Kvinner	1148	772	391	50,6

Tabell V1.2 Uteksaminerte og besvarte spørreskjema blant vernepleiere etter kjønn.

	Uteksaminerte	I utvalget	Besvarte	Svarprosent
I alt	430	277	133	48,0
Menn	95	55	27	49,1
Kvinner	335	222	106	47,7

Tabell V1.3 Uteksaminerte og besvarte spørreskjema blant sosionomer etter kjønn.

	Uteksaminerte	I utvalget	Besvarte	Svarprosent
I alt	499	354	189	53,4
Menn	107	76	36	47,3
Kvinner	392	278	153	55,0

Tabell V1.4 Uteksaminerte og besvarte spørreskjema blant barneverns-
pedagoger etter kjønn.

	Uteksaminerte	I utvalget	Besvarte	Svarprosent
I alt	497	328	159	48,5
Menn	76	56	27	48,2
Kvinner	421	272	132	48,5

Som tabell V1.1 viser, var svarprosenten for alle de tre gruppene sett under ett 50 prosent. Høyest svarprosent hadde barnevernspedagogene med 53 prosent mens sosionomene og vernepleierne hadde rundt 48 prosent. Videre ser vi at det er litt forskjeller i svarprosenten mellom kvinner og menn (henholdsvis 48 og 51 prosent). Forskjellen i svarprosent mellom kvinner og menn skyldes hovedsakelig forskjeller i svarprosent mellom kvinnelige og mannlige sosionomer.

I presentasjonen av resultatene fra undersøkelsen har vi korrigert for den ulike trekk sannsynligheten for kandidater med og uten innvandrerbakgrunn. Vi har imidlertid ikke korrigert for forskjeller i svarprosent mellom de ulike utdanningsgruppene eller menn og kvinner. Sannsynligvis har dette ikke vesentlig betydning for resultatene siden forskjellene er små. Vi har ikke hatt mulighet til å korrigere for eventuelle skjevheter som kan ha oppstått som følge av at de som har besvart spørreskjemaet kan ha en annen fordeling på enkelte variabler (f. eks. tilknytning til arbeidsmarkedet) enn de som ikke har besvart spørreskjemaet. Disse forholdene samt den relativt lave svarprosenten gjør at det knytter seg noe usikkerhet til resultatene. I tillegg er det viktig å være klar over at resultatene vi presenterer gjelder ett kull av vernepleiere, sosionomer og barneverns-
pedagoger og således ikke er representative for alle vernepleiere, sosionomer og barneverns-
pedagoger.

Vedlegg 2 Logistisk regresjon

Logistisk regresjon er et analyseverktøy som kan sies å være et spesialtilfelle av tradisjonell regresjonsanalyse, hvor den avhengige variabelen bare tar to verdier, vanligvis 0 og 1 (se for eksempel Sørensen 1989). I modellen relateres sannsynligheten for et utfall på den avhengige variabelen til et sett av forklaringsvariabler. Ved beregninger som denne, hvor sannsynligheten for at en gitt hendelse skal inntreffe varierer mellom 0 og 1, er det grunn til å anta at sammenhengen er ikke-lineær, i den forstand at effekten av en uavhengig variabel på den avhengige varierer på ulike nivåer av den uavhengige variabelen (f. eks. en S-formet sammenheng). I modellen beregnes den relative risiko for at en hendelse skal inntreffe, også kalt "oddsen". Den relative risikoen er definert som sannsynligheten for at en hendelse inntreffer relativt til sannsynligheten for at den ikke inntreffer, og kan uttrykkes $P/(1-P)$. Den logistiske modellen kan spesifiseres som følger:

$$(1) L = B_0 + \sum B_i X_i$$

der $L = \log [P/(1-P)]$

B_0 er et konstantledd, B_i er koeffisientene som beregnes ut fra dataene og X_i er forklaringsvariablene. Sammenhengen mellom sannsynligheten for at hendelsen skal opptre og L kan da skrives som

$$(2) P = \exp(L) / [1 + \exp(L)]$$

I rapporten har vi benyttet denne analyseteknikken til å estimere sannsynligheten for å ha tatt videreutdanning relativ til ikke å ha tatt videreutdanning. Av tabell 4.5 i kapittel 4 ser vi at koeffisienten for kjønn er 0,745. Estimaten uttrykker logaritmen til oddsene. For å komme "tilbake til" en tolkbar koeffisient, omregnes den isolerte effekten som $\exp(0,745)=2,11$. Kjennetegnet kvinne øker den relative risiko 2,11 ganger i forhold til menn. Sannsynligheten beregnes av ligning (2), hvor vi for en kvinnelig sosionom, 35 år eller yngre som ikke hadde tatt noen annen høyere utdanning før avsluttet sosionomutdanning får

$$L = -1,60 + 0,745 = -0,855$$

Sannsynligheten for at en kvinne med de nevnte kjennetene skal ha tatt en videreutdanning blir da

$$P = \exp(-0,855) / [1 + \exp(-0,855)] = 0,299$$

Tilsvarende finner vi sannsynligheten for at en mann med samme kjennetegn skal ha tatt en videreutdanning

$$P = \exp(-1,60) / [1 + \exp(-1,60)] = 0,168$$

Forskjellen mellom sannsynlighetene for at kvinner og menn skal ha tatt en videreutdanning er altså 0,131, som uttrykt ved den relative risiko blir 2,11.

Vedlegg 3 Faktoranalyse av resultatkvalitet-indikatorer

En faktoranalyse av spørsmålene om i hvilken grad man hadde ulike typer av kompetanse da man avsluttet utdanningen identifiserte fem grunnleggende typer av kompetanse. Estimeringsmetoden som ble benyttet var maximum-likelihood-metoden. I tabell V3.1 har vi vist faktorladningene, som ble rotert ved hjelp av varimax-metoden. Vi har bare vist faktorladninger med verdi over 0,3.

Faktoren "kognitive ferdigheter" hadde høyest faktorladninger for evne til å lære, egnethet for jobben, praktiske ferdigheter, evne til å jobbe selvstendig, initiativ, tilpasningsevne, samarbeidsevner, selvsikkerhet& besluttsomhet&utholdenhet, konsentrasjonsevne, evne til personlig engasjement, lojalitet&integritet og muntlig kommunikasjonsevne. "Praktiske ferdigheter" hadde høyest faktorladninger for fremmede språk, edb-kunnskaper, evne til planlegging, koordinering og organisering, økonomisk forståelse, evne til å dokumentere ideer og informasjon, kreativitet, evne til å arbeide under press, nøyaktighet, tidsplanlegging og forhandlings-evner. "Teorikunnskaper" hadde høye faktorladninger for bred, generell kompetanse, tverrfaglig kunnskap og tenkning, fagspesifikk teoretisk kunnskap, forståelse av komplekse sosiale, organisatoriske og tekniske systemer, fagspesifikke metodekunnskaper, oppfølging av regler og bestemmelser, evne til å løse problemer og analytiske egenskaper. "Selvstendig tenkning" hadde høye faktorladninger for evne til refleksjon og vurdering av eget arbeid, kritisk tenkning, skriftlig kommunikasjons-evne og toleranse, evne til å verdsette ulike synspunkter. "Lederegenskaper" hadde høy faktorladning for lederevner og evne til å ta ansvar og fatte beslutninger.

Tabell V3.1 Roterte faktorladninger for resultatindikatorene.

	Kognitive ferdigheter	Praktiske ferdigheter	Teori-kunnskaper	Selv-stendig tenkning	Leder-evner
Bred, generell kompetanse			0,364		
Tverrfaglig kunnskap og tenkning			0,438		
Fagspesifikk teoretisk kunnskap			0,624		
Fagspesifikke metodekunnskaper			0,699		
Frømmede språk		0,411			
EDB-kunnskaper		0,422			
Forståelse av komplekse sosiale, organisatoriske og tekniske systemer			0,361		
Evne til planlegging, koordinering og organisering		0,373	0,370		
Oppfølging av regler og bestemmelser			0,330		
Økonomisk forståelse		0,622			
Evne til å dokumentere ideer og informasjon		0,565	0,350		
Evne til å løse problemer			0,426	0,328	
Analytiske egenskaper		0,323	0,415		
Evne til å lære	0,445	0,321		0,327	
Evne til refleksjon og vurdering av eget arbeid				0,544	
Kreativitet	0,377	0,419			
Evne til å arbeide under press	0,360	0,523			
Nøyaktighet	0,332	0,599			
Tidsplanlegging		0,582			
Forhandlingsevner		0,499			
Egnethet for jobben	0,473				
Praktiske ferdigheter	0,438	0,301			
Evne til å jobbe selvstendig	0,482	0,345			
Samarbeidsevner	0,543			0,321	
Initativ	0,669	0,328			
Tilpasningsevne	0,714				
Selvsikkerhet, beslutsomhet, utholdenhet	0,498	0,357			0,393
Konsentrasjonsevne	0,540	0,381			
Evne til personlig engasjement	0,571				
Lojalitet, integritet	0,586				
Kritisk tenkning				0,534	
Muntlig kommunikasjonsevne	0,347			0,316	
Skriftlig kommunikasjonsevne				0,441	
Toleranse, evne til å verdsette ulike synspunkter				0,585	
Lederevner	0,330	0,358			0,680
Evne til å ta ansvar og fatte beslutninger	0,453				0,621

I tabell V.3.2 har vi vist korrelasjonen mellom faktorskårene til disse fem faktorene, og indikatorene på programkvalitet. Korrelasjoner som er signifikante på 0,05-nivå (2-sidig test) er merket med *, mens korrelasjoner som er signifikante på 0,01-nivå er merket med **.

Tabellen viser høye korrelasjoner mellom indikatorene på programkvalitet og enkelte av de fem kompetansefaktorene. Klart størst effekt fant vi når det gjaldt "teorikunnskaper", som vi også ville forvente. Hele 20 av de 31 forskjellige indikatorene på programkvalitet var signifikant korrelert med denne faktoren på 0,01-nivå, og 5 var korrelert på 0,05-nivå. Høyest korrelasjon fant vi for "akademisk veiledning generelt" (0,351), men også for "utforming av studieplan" (0,292), "vektlegging av praktisk kunnskap i undervisning og læring" (0,313), undervisningskvalitet" (0,307) og "mulighet for kontakt med lærere utenom undervisning" (0,289) var det meget høy korrelasjon.

Også for "fakta og instrumentell kunnskap" (0,216), "kritisk tenkning" (0,239), "detaljert, regelmessig vurdering av akademisk utvikling" (0,228), "rådgivning/veiledning i forbindelse med avsluttende eksamen/opp-gave" (0,236), "bredden i kurstilbudet" (0,208), "vektlegging av forskning i undervisning og læring" (0,237) og "tilrettelegging av praksis og annen arbeidserfaring" (0,219) var det relativt høy korrelasjon.

I tillegg var det en signifikant korrelasjon på 0,01-nivå for "teorier, begreper og paradigmer" (0,175), "selvstendig læring" (0,177), "kommunikasjon mellom studenter og lærere utenom undervisning" (0,197), "avhandling eller annet større akademisk arbeid" (0,187), "kursinnhold i "fordypningsfag"/hovedfag" (0,199), "muligheter for å delta i forskningsprosjekter" (0,185), "mulighet for kontakt med medstudenter" (0,187) og "mulighet for å påvirke universitets-/høgskolepolitikken" (0,191).

For "kognitive ferdigheter", "praktiske ferdigheter" og "selvstendig tenkning" var korrelasjonen med programkvalitet betydelig lavere. Antall signifikante korrelasjoner var henholdsvis 6, 7 og 8, og korrelasjonene var også betydelig mindre enn for teorikunnskaper. Når det gjaldt "selvstendig tenkning" var korrelasjonen høyest med kritisk tenkning (0,260). Også for "holdninger og sosiokommunikativ kunnskap" (0,165), "prosjekt- og problembasert læring" (0,174) og bredden i kurstilbudet (0,140) var signifikant korrelert på 0,01-nivå.

Når det gjaldt "praktiske ferdigheter", fant vi signifikant korrelasjon 0,01-nivå for "avhandling eller annet større akademisk arbeid" (0,169), "muligheter for å velge kurs og spesialisering" (0,175) og tilgang på undervisningsmaterieil (0,183). Når det gjaldt personlige ferdigheter fant en signifikant korrelasjon på 0,01-nivå for "teorier, begreper og paradigmer" (0,179) og "selvstendig læring" (0,152).

"Lederevner" var det som i minst grad var korrelert med programkvalitet. For denne faktoren var ingen indikatorer for programkvalitet signifikante på 0,01-nivå.

Tabell V3.2 Korrelasjoner mellom programkvalitet-indikatorer og kompetansefaktorer.

	Kognitive ferdigheter	Praktiske ferdigheter	Teori-kunnskaper	Selvstendig tenkning	Leder-evner
Fakta og instrumentell kunnskap	0,003	0,098	0,216**	0,059	0,056
Teorier, begreper og paradigmer	0,179**	0,008	0,175**	0,114*	0,012
Holdninger og sosiokommunikativ kunnskap	0,132*	-0,014	0,131*	0,165**	0,039
Selvstendig læring	0,152**	-0,013	0,177**	0,122*	0,101
Kritisk tenkning	0,084	0,041	0,239**	0,260**	0,031
Regelmessig fremmøte	0,048	0,103	0,084	-0,088	-0,035
Lærer som hovedkilde for informasjon og forståelse	0,078	0,063	0,113*	-0,076	0,004
Frihet til å velge ulike kurs og spesialiseringer	0,002	0,152*	-0,049	-0,059	0,096
Prosjekt- og problembasert læring	0,101	-0,036	0,133*	0,174**	0,044
Arbeidserfaring/praksis	0,154*	-0,093	0,133*	0,061	0,081
Kommunikasjon mellom studenter og lærere utenom undervisning	0,027	0,068	0,197**	0,018	0,062
Avhandling eller annet større akademisk arbeid	0,118*	0,169**	0,187**	0,060	0,157*
Detaljert, regelmessig utvikling av akademisk utvikling	0,138*	0,122*	0,228**	0,058	0,088
Akademisk veiledning generelt	0,096	0,127*	0,351**	0,089	0,063
Rådgivning/veiledning i forbindelse med avsluttende eksamen/oppgave	0,071	0,093	0,236**	0,016	0,009
Kursinnhold i "fordypningsfag/hovedfag"	0,063	0,121*	0,199**	0,038	0,040
Bredden i kurstilbudet	-0,060	0,085	0,208**	0,140**	-0,081
Utforming av studieplan	0,033	0,059	0,292**	0,104	-0,127*
Eksamens/karaktersystem	0,037	0,042	0,129*	-0,054	-0,051
Muligheter for å velge kurs og spesialisering	0,009	0,175**	-0,060	-0,078	0,093
Vektlegging av praktisk kunnskap i undervisning og læring	0,081	-0,065	0,313**	0,111*	-0,031
Undervisningskvalitet	0,103	0,098	0,307**	0,115*	0,105
Muligheter for å delta i forskningsprosjekter	0,000	0,033	0,185**	-0,004	0,093
Vektlegging av forskning i undervisning og læring	0,056	0,102	0,237**	0,033	0,043
Tilrettelegging av praksis og annen arbeidserfaring	0,039	-0,030	0,219**	0,103	-0,032
Mulighet for kontakt med lærere utenom undervisning	0,047	0,042	0,289**	0,031	0,071
Mulighet for kontakt med medstudenter	0,046	0,038	0,187**	0,023	0,017
Mulighet for å påvirke universitets-/høgskolepolitikken	-0,005	0,098	0,191**	0,102	0,015
Bibliotekjentesten	-0,044	0,091	0,090	0,002	-0,004
Tilgang på undervisningsmaterieell	-0,021	0,183**	0,095	0,050	-0,022
Kvalitet på teknisk utstyr (f. eks. PC, instrumenter osv.)	-0,047	0,053	0,019	-0,055	0,072

Vedlegg 4 Arbeidstilbudet for sosialarbeid- utdanninger

Det foreligger ikke data som kan gi et helt godt bilde av hvordan arbeidstilbudet for de aktuelle utdanningsgruppene forløper over hele livsløpet. I SSBs beregninger med Helsemod er det antatt at arbeidstilbudet for mannlig SB-personell er lik arbeidstilbudet for ingeniører (SSB 1996), mens arbeidstilbudet for kvinnelig SB-personell er antatt å være lik arbeidstilbudet for sykepleiere. NIFU har imidlertid foretatt undersøkelser som kartlegger arbeidstilbudet inntil 7 år etter endt utdanning (se kapittel 8.2). Aldersfordelingen til respondentene i undersøkelsen strekker seg fra 25 til 62 år, og dataene kan derfor brukes til å kartlegge hvordan arbeidstilbudet avhenger av alder. Imidlertid er det rimelig å tro at effekten av alder på arbeidstilbudet avhenger av hvor lang yrkeskarrieren har vært, arbeidstilbudet er antagelig lavere i de høyeste aldersgruppene i hele populasjonen enn i disse undersøkelsene.

Vi skal her bare kort beskrive modellen for individenes arbeidstilbud. Modellen er gjort så enkel som mulig og det bare tatt med variable som har vært signifikante på 0,10-nivå. Modellen består av 3 relasjoner:

$$(1) \quad P(Y_i) = \frac{\text{Exp}(\alpha_1 + \beta_{1,1}A_i + \beta_{1,2}A_{2,i} + \beta_{1,3}U_i)}{1 + \text{Exp}(\alpha_1 + \beta_{1,1}A_i + \beta_{1,2}A_{2,i} + \beta_{1,3}U_i)}$$

$Y_i = 1$:

$$(2) \quad P(S_i) = \frac{\text{Exp}(\alpha_2 + \beta_{2,1}\hat{A}_i)}{1 + \text{Exp}(\alpha_2 + \beta_{2,1}\hat{A}_i)}$$

$$(3) \quad \begin{array}{ll} T_i = \alpha_3 + \beta_{3,1}K_i + \beta_{3,2}B_i + \beta_{3,3}V_{k,i} + \beta_{3,4}U_{1,i} & \text{hvis } S_i = 1 \\ T_i = 0,92 & \text{hvis } S_i = 0 \end{array}$$

Endogene variable:

$Y_i = 1$ yrkesaktiv, ellers 0

$S_i = 1$ hvis yrkesaktiv i SB-tjenesten, ellers 0

$T_i =$ arbeidstid, beregnet som prosent av full stilling

Eksogene variable:

$K_i =$ kjønn

$A_i =$ alder

$A_{2,i} =$ alder-52 hvis alder > 52 år, ellers 0

$U_i =$ 1 hvis under utdanning, ellers 0

$\hat{A}_i =$ antall år etter uteksaminering

$B_i =$ 1 hvis fullført utdanning er barnevernspedagogutdanning, ellers 0

$V_i =$ 1 hvis fullført utdanning er vernepleierutdanning, ellers 0

$P(Y_i)$ i ligning 1 er sannsynligheten for at individ i er yrkesaktiv. Sannsynlighetsfunksjonen er en binomisk logit modell hvor alder, alder – 52 og om man er under utdanning eller ikke er de uavhengige variablene. Spesifiseringen av effekten av alder er foretatt på basis av de observerte yrkesfrekvensene, som øker med alder frem til om lag 52 år, men avtar deretter, jf figur V4.1. Tabell V4.1 viser maximum likelihood-estimatene av koeffisientene i ligningen.

Tabell V4.1 Logistisk regresjonsanalyse av yrkesaktivitet.

	Koeffisient	Signifikansnivå
Konstant	1,45	0,093
Alder	0,05	0,078
Alder >52	-0,33	0,027
Under utdanning	-3,17	0,000

$P(S_i)$ i ligning 2 er sannsynligheten for å arbeide i SB-tjenesten dersom man er yrkesaktiv. Også her har vi benyttet en binomisk logit-modell til å estimere sannsynlighetsfunksjonen. Denne sannsynligheten er antatt å være en funksjon av antall år etter uteksamineringen, som var den eneste variabelen som hadde en signifikant effekt. Figur V4.2 viser at andelen som arbeidet i SB-tjenesten har avtatt med antall år etter eksamen. Maximum-likelihood estimatene av koeffisientene i ligningen er vist i tabell V4.2. For de som var uteksaminert før fremskrivingsperioden begynte, har vi antatt at tilbøyelighetene til å arbeide utenfor SB-tjenesten er lik den totale andelen i undersøkelsene, som var 90 prosent.

Tabell V4.2 Logistisk regresjonsanalyse av sannsynligheten for å arbeide i SB-tjenesten.

	Koeffisient	Signifikansnivå
Konstant	3,00	0,000
År etter uteksaminering	-0,18	0,011

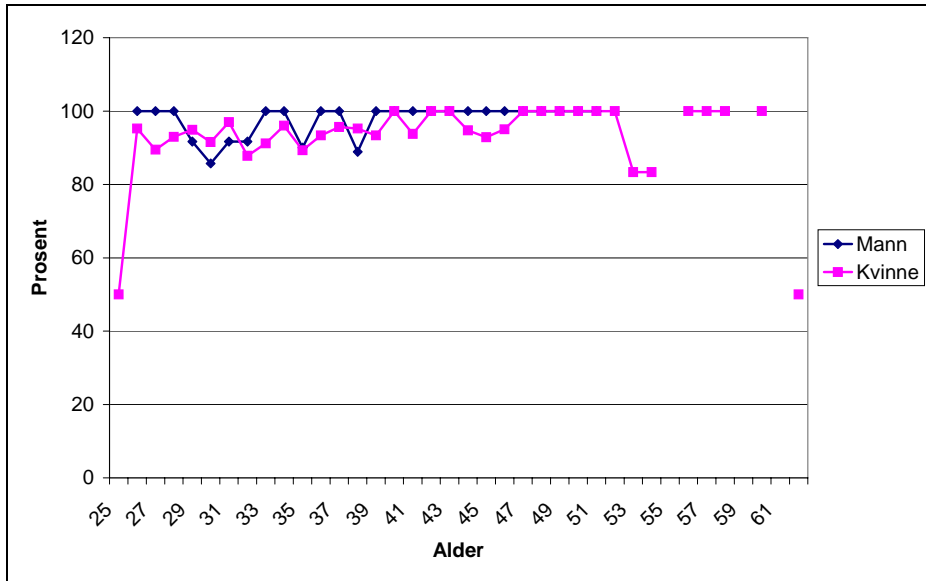
Ligning 3 viser formelen for arbeidstilbudet. Denne er estimert ved lineær regresjon. Arbeidstilbudet er regnet i prosent av full stilling. I den ene undersøkelsen har respondentene oppgitt dette tallet direkte, mens det i den andre undersøkelsen er beregnet ut fra oppgitt antall timer, under forutsetning om at full stilling er 37,5 timer.

For de som arbeidet i SB-tjenesten er arbeidstiden en lineær funksjon av kjønn, utdanning og om man var under utdanning eller ikke, som hadde signifikant effekt på arbeidstiden, jf. tabell V4.3. Dataene tyder derimot ikke på at arbeidstiden avhenger av alder, jf. figur V4.3. For de som arbeidet utenfor SB-tjenesten fant vi ingen signifikante variable, og for denne gruppen er arbeidstiden satt lik den gjennomsnittlige arbeidstiden som var 92 prosent av full stilling.

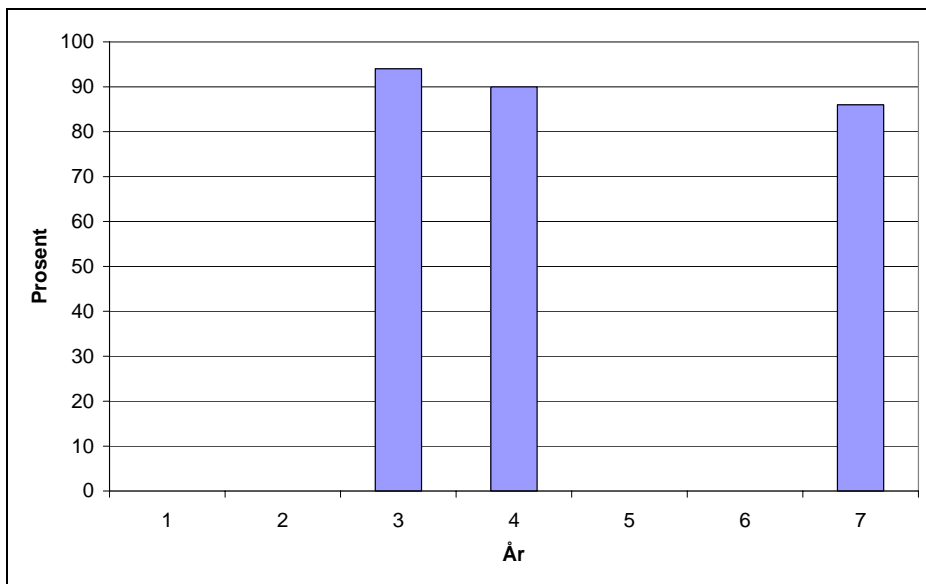
Tabell V4.3 Regresjonsanalyse av arbeidstiden i SB-tjenesten.

	Koeffisient	Signifikansnivå
Konstant	99,52	0,000
Kjønn	-2,19	0,079
Under utdanning	-30,70	0,000
Barnevernutdanning	-2,61	0,016
Vernepleierutdanning	-6,34	0,000

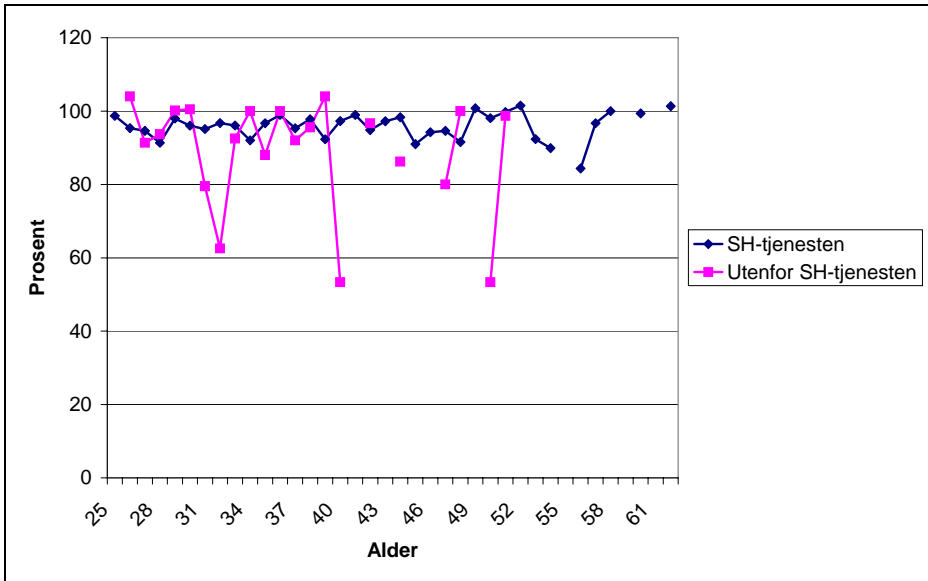
I dataene fra SSB, som fremskrivingene bygger på, var 9 prosent av de aktuelle utdanningsgruppene under utdanning på registreringstidspunktet. I undersøkelsene som NIFU har gjennomført var det bare 2 prosent som oppga at studier var deres hovedaktivitet eller at de hadde redusert arbeidstid som følge av skolegang/studier. Det er derfor mulig at våre estimater overvurderer effekten av det å være under utdanning på arbeidstilbudet.



Figur V4.1 Prosentandel som var yrkesaktive i undersøkelser av sosionomer, barnevernspedagoger og vernepleiere.



Figur V4.2 Prosentandel av yrkesaktive som arbeidet i SB-tjenesten i undersøkelser av sosionomer, barnevernspedagoger og vernepleiere, etter år etter uteksaminering.



Figur V4.3 Gjennomsnittlig arbeidstid i og utenfor SB-tjenesten.

Vedlegg 5 Beholdning og arbeidstilbud for sosialarbeiderutdanninger

Tabell V5.1 Beholdning av utdanningsgruppe (20 – 65 år). 1997 – 2015.

	1997	2000	2005	2010	2015
Sosionomer	5 700	6 800	8 700	10 100	11 200
Barnevernspedagoger	3 800	5 000	6 600	8 200	9 800
Annen sosialfaglig utdanning	2 100	2 600	3 600	4 900	5 800
Vernepleiere	3 900	4 900	6 400	8 000	9 200
Totalt	15 500	19 300	25 300	31 200	36 000

Tabell V5.2 Arbeidskrafttilbud, regnet i årsverk. 1997 – 2015.

	1997	2000	2005	2010	2015
Sosionomer	5 100	6 100	7 700	8 900	9 600
Barnevernutdanning	3 300	4 400	5 900	7 100	8 400
Annen sosialfaglig utdanning	1 800	2 300	3 500	4 600	5 500
Vernepleiere	3 200	4 000	5 300	6 400	7 300
Totalt	13 400	16 800	22 400	27 000	30 800

Tabell V5.3 Beholdning av sosionomer i 1997, fordelt på 6-sifrede NUS-koder.

	Antall
1-2 år:	
Sosionomutdanning (546600)	435
Sosionomutdanning (546601)	1 493
3-4 år:	
Sosionomutdanning (646600)	6
Sosionomutdanning, treårig studium (646601)	3 747
Totalt	5 681

Tabell V5.4 Beholdning av barnevernspedagoger i 1997, fordelt på 6-sifrede NUS-koder.

	Antall
<i>1-2 år:</i>	
Barnevernutdanning (546700)	132
Barnevernlinje ved sosialskole (546701*)	825
Statens kurs for internatpersonell (546702)	120
<i>3-4 år:</i>	
Barnevernspedagogikk, treårig studium (646701)	2 523
Barnevernutsutdanning, videreutdanning ved sosialhøgskole (646702)	23
Barnevern, etter- og videreutdanningskurs (646703)	62
Barnevern, ettårig videreutdanning (646704)	87
Barne- og ungdomsvern, videreutdanning, 10 vektall (646705)	41
Totalt	3 813

* betyr at utdanningen er utgått

Tabell V5.5 Beholdning av personer med "annen sosialfaglig utdanning" i 1997, fordelt på 6-sifrede NUS-koder.

	Antall
<i>1-2 år:</i>	
Sosiale fag uspesifisert (546000)	10
Sosiale fag, annen utdanning (546900)	9
Sosialpedagogikk, to-årig studium (546901)	60
Forebyggende miljøarbeid for barn og unge, ettårig studium (546902)	36
Psykososialt arbeid med flyktninger og asylsøkere, 10 vekttall (546903)	2
Sosialpedagogikk I, 10 vekttall (546904)	20
Sosialpedagogikk II, 10 vekttall (546905)	2
<i>3-4 år:</i>	
Sosiale fag uspesifisert (646000)	17
Videreutdanning ved sosialhøgskole, ettårig (646901)	106
Videreutdanning ved sosialhøgskole, halvårig (646902)	25
Gerontologi, halvårig videreutdanning ved sosialhøgskole (646903)	105
Veiledning og konsultasjon, videreutdanning for helse/sosialektoren, 10 vekttall (646904)	393
Familiereterapi, videreutdanning (646905)	212
Gruppemetode i sosial- og helseomsorgen, videreutdanning (646906)	78
Psykiatrisk sosialt arbeid, ettårig videreutdanning ved sosialhøgskole (646907)	162
Videreutdanning for sosialarbeidere, halvårig (646908)	87
Lederutvikling for barneverns- og sosialledere, videreutdanning, 10 vekttall (646909)	139
Veiledning, videreutdanning for helse/sosialektoren, 20 vekttall (646910)	154
Videreutdanning for sosialarbeidere, 5 vekttall (646911)	56
Videreutdanning for sosialarbeidere, 5-10 vekttall (646912)	346
Flerkulturelt arbeid, videreutdanning, 10 vekttall (646913)	12
Videreutdanning for sosialarbeidere, 10-20 vekttall (646914)	36
Totalt	2 067

Tabell V5.6 Beholdning av vernepleiere i 1997, fordelt på 6-sifrede NUS-koder.

	Antall
<i>1-2 år:</i>	
Vernepleiefag uspesifisert (574000)	1
Vernepleierutdanning (574100)	148
Vernepleie, grunnskole (574101, utgått)	291
<i>3-4 år:</i>	
Vernepleierhøgskole, treårig (674101)	3011
Vernepleierhøgskole, videreutdanning (674102)	38
Rusomsorg, halvårig videreutdanning ved sosialhøgskole (674103)	263
Målrettet/metodisk miljøarbeid, halvårig videreutdanning (674104)	78
Målrettet/metodisk miljøarbeid, halvårig videreutdanning (674105)	37
Totalt	3 867

