



ISBN 978-82-7570-227-0

NTNU Samfunnsforskning  
Dragvoll Allé 38 B  
7491 Trondheim  
Tel: 73 59 63 00  
Fax: 73 59 66 24

**Kristin Thorshaug, Stina Svendsen og Berit Berg**

# Barnevern i et minoritetsperspektiv

---

Evaluering av videreutdanningstilbud tilknyttet  
flerkulturelt barnevern

NTNU SAMFUNNSFORSKNING AS  
Avdeling for mangfold og inkludering



 <b>NTNU</b> <b>Samfunnsforskning AS</b>  <b>Avdeling: Mangfold og inkludering</b> Postadresse: 7491 Trondheim Besøksadresse: Dragvoll Allé 38B Telefon: 73 59 63 00 Telefaks: 73 59 62 24 E-post: kontakt@samfunn.ntnu.no Web: www.samforsk.no Foretaksnr. NO 986 243 836		<b>Rapport</b>	
		TITTEL	
		<b>Barnevern i et minoritetsperspektiv.</b> Evaluering av videreutdanningstilbud tilknyttet flerkulturelt barnevern.	
		FORFATTER(E) Kristin Thorshaug, Stina Svendsen og Berit Berg	
		OPPDRAGSGIVER(E) Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet	
ÅR	ISBN	PROSJEKTNR.	ANT. SIDER
2010	978-82-7570-227-0	2093	197
PRIS (eksl. porto og ekspedisjonsomkostninger) Kr 150		PROSJEKTLEDER Berit Berg	KVALITETSSIKRER Bente Aina Ingebrigtsen
<b>SAMMENDRAG</b>  Målet med dette prosjektet har vært å evaluere videreutdanningen <i>Barnevern i et minoritetsperspektiv</i> som er et samarbeidsprosjekt mellom høgskolene i Oslo, Telemark, Lillehammer og Finnmark, og som finansieres av Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD). Hovedmålsetningen med videreutdanningen er at deltakerne skal opparbeide kunnskap om hva et kultursensitivt barnevern innebærer, samt øke egne ferdigheter i arbeidet med barn, unge og familier med minoritetsbakgrunn. Hovedinntrykket er at dette er en faglig sterk og godt gjennomført utdanning. Etter vår mening har videreutdanningen kvaliteter som kan bidra til et barnevern nærmere målsetningen om et likeverdig tjenestetilbud for alle uansett bakgrunn. Ut fra vår evaluering finner vi at de største svakhetene ved utdanningen ligger i mulighetene for å ta kompetansen videre, og vedlikeholde og videreføre den i praksisfeltet. Viktige målsetninger bør være å satse enda sterkere på deltakere fra praksisfeltet gjennom bevisste rekrutteringsstrategier med aktiv markedsføring, knytte sterkere bånd mellom arbeidsgivere, ansatte og høgskolene, og vurdere om videreutdanningen skal ses som et av flere tiltak rettet mot praksisfeltet for å heve kompetansen innen barnevernet på minoritetsfeltet.			
<b>STIKKORD</b>	<b>NORSK</b>		<b>ENGELSK</b>
	Barnevern i et minoritetsperspektiv		Child welfare in a minority perspective
	Videreutdanning		Continuing education and training
	Flerkulturell kompetanse		Multicultural competence



## Forord

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) ga i oktober 2009 NTNU Samfunnsforskning AS oppdraget med å evaluere videreutdanningen *Barnevern i et minoritetsperspektiv* som er initiert og finansiert av BLD. Oppdraget ble gjennomført i perioden november 2009 til august 2010. Evalueringen av videreutdanningen er gjennomført med sikte på å videreutvikle kurset, og prosjektets tre delmål har vært å evaluere:

- Deltakernes faglige utbytte
- Studieplan og pensum
- Organiseringen og gjennomføringen av kurset

I evalueringen av deltakernes faglige utbytte har vi studert forventninger til studietilbudet, erfaringer med og vurderinger av faglig innhold, samt opplevd nytteverdi og relevans for arbeidshverdagen. Det sentrale spørsmålet har vært hvorvidt videreutdanningen, slik den er utformet per i dag, greier å fange opp og balansere mangfoldet av problemstillinger barnevernsarbeidere møter i det flerkulturelle arbeidet. Videre har vi sett på hvorvidt utdanningens studieplan og tilhørende pensumlitteratur gjenspeiler målsetningene for videreutdanningen og erfaringene til ansatte i barnevernet. I evalueringen av organisering og gjennomføring av videreutdanningen har vi sett på hvordan faktisk organisering og gjennomføring forholder seg til fastlagte målsetninger, og på hvordan hver enkelt høyskole har valgt å forankre kurset ved lærestedet.

I løpet av evalueringen har vi innhentet synspunkter og erfaringer fra fagansvarlige, forelesere og avdelingsledere ved de fire høyskolene, fra deltakerne selv og deres arbeidsgivere, samt fra representanter fra andre høyskoler og fra BLD. Undersøkelsen er gjennomført av Kristin Thorshaug, Stina Svendsen og Berit Berg. De to førstnevnte har hatt ansvar for datainnsamling, analyser og rapportskrivning, mens sistnevnte har fungert som prosjektleder og kvalitetssikrer av evalueringen.

Vi ønsker å takke alle våre informanter som har gitt oss mange konstruktive innspill og tilbakemeldinger. En særlig takk går til ansatte ved høyskolene i Finnmark, Lillehammer, Telemark og Oslo som har vært svært hjelpelige med informasjon. Vi ønsker også å takke BLD for et godt samarbeid i prosjektperioden.

Trondheim, oktober 2010

Kristin Thorshaug, Stina Svendsen og Berit Berg



# Innholdsfortegnelse

<b>FORORD</b> .....	<b>5</b>
<b>SAMMENDRAG</b> .....	<b>13</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>17</b>
<b>1. INNLEDNING – BARNEVERN I ET MINORITETSPERSPEKTIV</b> .....	<b>21</b>
1.1 Innvandreres overrepresentasjon forklart ut fra ulike faktorer .....	21
1.2 Flerkulturelle utfordringer i et allerede presset barnevern.....	22
1.3 Behov for kompetanseutvikling i barnevernet.....	24
1.4 Det vanskelige kulturbegrepet .....	25
1.5 Kompetanseutvikling gjennom videreutdanning .....	26
1.6 Rapportens oppbygging.....	26
<b>2. EVALUERINGENS HOVEDMÅL</b> .....	<b>29</b>
2.1 Evalueringens målsetninger.....	29
2.1.1 Deltakeres faglige utbytte.....	29
2.1.2 Studieplan og pensum.....	29
2.1.3 Organisering og gjennomføring av kurset.....	30
2.2 Viktige problemstillinger .....	30
2.3 Hva kan hentes ut av evalueringen? .....	31
<b>3. METODE</b> .....	<b>33</b>
3.1 Melding til Personvernombudet for forskning, NSD .....	33
3.2 Dokumentgjennomgang .....	33
3.2.1 Dokumenter tilknyttet utvikling og gjennomføring av videreutdanningen .....	34
3.2.2 Eksisterende statistikk.....	34
3.2.3 Interne evalueringer.....	34
3.2.4 Studieplan og pensum.....	35
3.3 Observasjon gjennom deltakelse på samling .....	35
3.4 Spørreundersøkelser .....	35



3.4.1 Spørreskjema til deltakere .....	36
3.4.2 Spørreskjema til arbeidsgivere.....	37
<b>3.5 Intervjuer .....</b>	<b>38</b>
3.5.1 Selvrekruttering blant deltakere og arbeidsgivere.....	38
3.5.2 Deltakerintervjuer .....	39
3.5.3 Arbeidsgiverintervjuer .....	40
3.5.4 Intervjuer med fagansvarlige/forelesere og avdelingsledere .....	40
3.5.5 Intervjuer med representanter for BLD .....	40
<b>4. BAKGRUNN FOR OG UTVIKLING AV VIDEREUTDANNINGEN.....</b>	<b>41</b>
<b>4.1 Videreutdanningens planleggingsfase .....</b>	<b>41</b>
4.1.1 Behovet for en kunnskapsstatus om det flerkulturelle barnevernet .....	42
4.1.2 Samarbeid mellom høgskoler.....	42
4.1.3 Videre utvikling av utdanningens innhold.....	43
4.1.4 Hvordan opplevde høgskolene samarbeidet i planleggingsfasen? .....	43
4.1.5 Hvordan opplevde BLD samarbeidet i planleggingsfasen? .....	45
<b>4.2 Hovedtemaer og læringsmål.....</b>	<b>46</b>
<b>4.3 Kursets målgruppe og omfang .....</b>	<b>48</b>
<b>4.4 Arbeidsformer og arbeidskrav .....</b>	<b>49</b>
4.4.1 Arbeidsformer .....	49
4.4.2 Obligatoriske oppgaver og hjemmeeksamen.....	49
4.4.3 Pensum.....	50
<b>4.5 Forankring .....</b>	<b>50</b>
<b>4.6 Videreutdanningens økonomiske rammer.....</b>	<b>50</b>
<b>4.7 Gjennomføringer høsten 2008 og høsten 2009.....</b>	<b>51</b>
4.7.1 Første gjennomføring høsten 2008.....	51
4.7.1.1 Samlingenes innhold .....	51
4.7.1.2 Arbeidsformer og arbeidskrav.....	52
4.7.2 Andre gjennomføring høsten 2009 .....	52
4.7.2.1 Samlingenes innhold .....	52
4.7.2.2 Arbeidsformer og arbeidskrav.....	53
<b>5. REKRUTTERING, GJENNOMFØRING OG RESULTATER .....</b>	<b>55</b>
<b>5.1 Søknads-, opptaks- og gjennomføringstall.....</b>	<b>55</b>
<b>5.2 Markedsføringsstrategier .....</b>	<b>57</b>
<b>5.3 Studentgruppen .....</b>	<b>57</b>

<b>5.4 Eksamensresultater .....</b>	<b>58</b>
<b>6. VURDERINGER AV VIDEREUTDANNINGEN.....</b>	<b>61</b>
<b>6.1 Beskrivelse av deltakerutvalget .....</b>	<b>61</b>
6.1.1 Høgskoletilhørighet og kull .....	63
<b>6.2 Beskrivelse av arbeidsgiverutvalget.....</b>	<b>65</b>
<b>6.3 Deltakernes kjennskap til og valg av videreutdanning .....</b>	<b>66</b>
6.3.1 Kjennskap til videreutdanningen og initiativ til deltakelse .....	67
6.3.2 Årsaker til valg av videreutdanningen.....	69
6.3.2.1 Oppfordring fra arbeidsgiver.....	70
6.3.2.2 Behov for økt kompetanse .....	70
6.3.2.3 Karrieremessige strategier og personlige ønsker.....	71
6.3.2.4 "Billig" videreutdanning .....	72
6.3.3 Forventninger til videreutdanningens innhold og relevans .....	72
<b>6.4 Arbeidsgiveres kjennskap til og valg av videreutdanning.....</b>	<b>73</b>
6.4.1 Arbeidsgivers tanker om valg av videreutdanning.....	74
<b>6.5 Tilrettelegging fra arbeidsgiver .....</b>	<b>75</b>
6.5.1 Deltakernes vurderinger av tilrettelegging .....	76
6.5.2 Dekning av utgifter .....	78
6.5.3 Deltakelse sammen med kolleger .....	80
6.5.4 Arbeidsgiveres vurdering av tilrettelegging .....	81
6.5.5 Høgskolenes vurderinger av tilrettelegging .....	84
<b>6.6 Organisering og gjennomføring av samlinger .....</b>	<b>85</b>
6.6.1 Deltakernes vurderinger av organisering og gjennomføring .....	85
6.6.2 Kombinasjonen arbeid og utdanning.....	86
6.6.3 Arbeidsgiveres vurderinger av organisering .....	87
6.6.4 Fagansvarliges vurderinger av organisering.....	88
6.6.5 Informasjonsutveksling mellom høgskolene og deltakere/arbeidsgivere .....	89
<b>6.7 Vurderinger av arbeidsmåter.....</b>	<b>90</b>
6.7.1 Deltakernes vurderinger av arbeidsmåter .....	91
6.7.1.1 Forelesninger.....	91
6.7.1.2 Seminargrupper .....	92
6.7.1.3 Egenstudier og kollokviegrupper .....	93
6.7.2 Fagansvarliges vurderinger av arbeidsmåter .....	93
6.7.2.1 Forelesninger.....	93
6.7.2.2 Seminargrupper .....	94
6.7.2.3 Veiledningsgrupper .....	94
6.7.2.4 Kollokviegrupper .....	95
<b>6.8 Arbeidskrav – obligatoriske oppgaver og hjemmeeksamen.....</b>	<b>95</b>
6.8.1 Organisering og gjennomføring av arbeidskrav .....	95

6.8.2 Fagansvarliges vurderinger av arbeidsinnsats og resultater .....	97
<b>6.9 Faglig innhold og utbytte .....</b>	<b>98</b>
6.9.1 De populære temaene .....	100
6.9.2 De mindre populære temaene.....	101
6.9.3 Favner videreutdanningen for vidt?.....	102
6.9.4 Forholdet mellom teori og praksis .....	103
6.9.5 Deltakernes vurderinger av de fagansvarliges kompetanse .....	104
<b>6.10 Studieplan og pensum .....</b>	<b>105</b>
6.10.1 Vurdering av studieplanen .....	106
6.10.2 Vurdering av pensumlitteratur.....	107
6.10.3 Deltakernes vurderinger av pensumlitteraturen .....	111
6.10.4 Vurderinger av pensumlitteraturens kvalitet.....	112
<b>6.11 Videreutdanningens relevans .....</b>	<b>113</b>
6.11.1 Deltakernes vurderinger av relevans .....	113
6.11.2 Arbeidsgiveres vurderinger av relevans .....	115
6.11.3 Fagansvarliges vurderinger av relevans .....	116
<b>6.12 Helhetsinntrykk .....</b>	<b>117</b>
6.12.1 Deltakernes helhetsinntrykk .....	117
6.12.2 Videre anbefaling av studiet til andre ansatte .....	118
<b>7. OPPSUMMERING OG ENDRINGSFORSLAG.....</b>	<b>119</b>
<b>7.1 Oppsummering av funn .....</b>	<b>119</b>
<b>7.2 Forankring og tilrettelegging ved arbeidsplassene.....</b>	<b>121</b>
7.2.1 Videreutdanninger blir ofte "personlige prosjekter" .....	121
7.2.2 Økonomiske insentiver – ulike alternativer .....	121
7.2.3 Forankring gjennom krav til tilrettelegging.....	125
7.2.4 Flere ansatte sammen - tverretatlig og interkommunalt samarbeid.....	126
7.2.5 Bruk og videreformidling – et delt ansvar mellom arbeidsgiver og ansatt .....	127
7.2.6 Videreutdanningen som et ledd i en tiltakspakke.....	127
7.2.7 Mulige endringer i lovverket for å sikre satsning på videreutdanning.....	129
<b>7.3 Organisering og gjennomføring av videreutdanningen.....</b>	<b>131</b>
7.3.1 Utvidelse av antallet samlinger og semestre? .....	131
7.3.2 Organisatoriske endringer i forelesninger og seminarer .....	133
7.3.2.1 Forelesninger.....	133
7.3.2.2 Seminarer .....	134
7.3.3 Obligatoriske arbeidskrav, egenstudier og kollokviegrupper.....	135
7.3.3.1 Obligatoriske oppgaver .....	135
7.3.3.2 Hjemmeeksamen .....	135
7.3.3.3 Egenstudier .....	136
7.3.3.4 Kollokviegrupper .....	137

<b>7.4 Faglig innhold .....</b>	<b>137</b>
7.4.1 Hva er teori og hva er praksis? .....	138
7.4.2 Hvordan koble teori og praksis? .....	139
7.4.3 Temaer som kan innlemmes .....	140
<b>7.5 Studieplan og pensumlitteratur .....</b>	<b>141</b>
7.5.1 Videreutdanningen som forskningsmateriale .....	142
<b>7.6 Markedsføring og rekruttering .....</b>	<b>143</b>
7.6.1 BLD og høgskolene må gjenoppta direkte markedsføring .....	143
7.6.2 Bredere og samtidig mer målrettet rekruttering .....	145
<b>7.7 Forankring og mulig utvidelse .....</b>	<b>146</b>
7.7.1 Forankring ved høgskolene .....	146
7.7.2 Utvidelse til flere høgskoler eller reduisering av antallet høgskoler? .....	148
<b>7.8 Avsluttende betraktninger .....</b>	<b>150</b>
 <b>LITTERATUR.....</b>	 <b>153</b>
 <b>Vedlegg 1 – Informasjonsbrev til deltakere og arbeidsgivere .....</b>	 <b>157</b>
<b>Vedlegg 2 – Brev sendt ut fra BLD til arbeidsgivere angående deltakelse i spørreundersøkelse .....</b>	<b>159</b>
<b>Vedlegg 3 – Studieplan .....</b>	<b>161</b>
<b>Vedlegg 4 – Pensumlistene høsten 2008 og høsten 2009 .....</b>	<b>167</b>
<b>Vedlegg 5 – Undervisningsplaner (utdrag) høst 2008 og høst 2009/vår 2010 .....</b>	<b>174</b>
<b>Vedlegg 6 – Brev fra BLD til arbeidsplasser våren 2009 .....</b>	<b>186</b>
<b>Vedlegg 7 – Tabeller og figurer det henvises til i rapporten.....</b>	<b>190</b>



# Sammendrag

## Mål

Målet med dette prosjektet har vært å evaluere videreutdanningen *Barnevern i et minoritetsperspektiv* som er et samarbeidsprosjekt mellom høgskolene i Oslo, Telemark, Lillehammer og Finnmark, og som finansieres av Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD). Evalueringen fokuserer på deltakernes faglige utbytte, studieplan og pensum, samt organiseringen og gjennomføringen av videreutdanningen. Funnene fra prosjektet skal danne grunnlag for en eventuell videreføring og utbygging av studietilbudet etter 2009. Vi identifiserer utfordringer og gode løsninger i planleggingen, organiseringen, gjennomføringen og forankringen av videreutdanningen på høgskolene og ved arbeidsplassene. Videre vurderer vi eventuelle endringer i studieplan, faglig innhold inkludert pensum, organisering og gjennomføring, og anbefalinger til markedsføring av og rekruttering til videreutdanningen.

## Datakilder

Evalueringen baseres på en bred metodisk tilnærming. Vi har foretatt en gjennomgang av sentrale dokumenter knyttet til videreutdanningen: dokumenter tilknyttet planleggingsfasen, studieplan og undervisningsplan, pensumlister, statistikk tilknyttet søknads-, opptaks- og gjennomføringstall, eksamensresultater og eksisterende evalueringer fra faglærere og deltakere. Vi har videre gjennomført breddeundersøkelser blant deltakere og arbeidsgivere tilknyttet kullene fra høst 2008 og høst 2009 (vår 2010 fra Høgskolen i Telemark). Vi har også gjennomført intervjuer med et utvalg deltakere, arbeidsgivere, fagansvarlige og studieledere ved de fire høgskolene, og representanter fra andre høgskoler og fra BLD.

## Hovedfunn

Videreutdanningen ble startet opp høsten 2008 etter en planleggings- og utviklingsperiode, hvor høgskolene i Oslo (HiO), Telemark (HiT), Lillehammer (HiT) og Finnmark (HiFm), i samarbeid med BLD utviklet studieplan, pensumliste og undervisningsplan. De involverte aktørene er generelt svært fornøyde med samarbeidet forut for oppstart, og prosessen omtales som spennende, konstruktiv og produktiv. BLDs aktive deltakelse ses som positiv fra høgskolenes side, selv om det har vært en utfordring å finne en balanse mellom BLDs til tider sterke fokus på dagsaktuelle og politisk aktuelle temaer og høgskolenes ønske om et helhetlig, akademisk perspektiv. Høgskolene er særlig fornøyde med samarbeidet på tvers av læringsinstitusjonene, og etterspør mer av denne typen arbeidsdeling i høgskole- og universitetssektoren.

Videreutdanningen har vært gjennomført to ganger, høsten 2008 og høsten 2009. Samlet har 328 søkere hatt videreutdanningen som førsteprioritet, hvor 237 har fått tilbud om opptak. HiO og HiT har hatt de største deltakergruppene, med 24-30 oppmeldte til eksamen, mens tilsvarende tall for HiL er 17-22 deltakere og for HiFm 6-9 deltakere. 146 deltakere har gjennomført eksamen, og til sammen 140 personer har bestått eksamen i videreutdanningen,

70 ved hver gjennomføring. Karaktersnittet ligger mellom C og D, og karakterfordelingen er relativt lik ved de fire høgskolene.

Deltakergruppen domineres av kvinner, med en kjønnsfordeling på 86 prosent kvinner og 14 prosent menn. Samtidig preges gruppen av deltakere i alderen 31 til 50 år. I vårt utvalg fra spørreundersøkelsen oppgir 16 prosent av deltakerne at de har etnisk minoritetsbakgrunn. Vi har ingen tall for andelen med minoritetsbakgrunn i hele populasjonen deltakere, da dette ikke er innlemmet i høgskolenes statistikk. 82 prosent av deltakerne i utvalget har bachelorgrad i helse- og sosialfag eller tilsvarende. 58 prosent har mer enn fem års yrkeserfaring, og 88 prosent arbeider i offentlig sektor. Halvparten jobber i en kommunal barneverntjeneste, mens de øvrige fordeler seg på statlig barnevern på regionalt nivå, barneverninstitusjoner eller øvrige arbeidsplasser (skole, omsorgssentre, asylmottak, støttesentre og lignende). Drøyt halvparten har jobbet mindre enn fem år ved nåværende arbeidsplass.

Deltakernes viktigste informasjonskanaler for kjennskap til utdanningen har vært arbeidsgivere, og høgskolenes hjemmesider og informasjonskampanjer. For arbeidsgiverne har tilsvarende informasjonskanaler vært egne ansatte og informasjon fra BLD sendt ut på e-post. Deltakernes viktigste årsaker til valg av videreutdanningen har vært behov for økt kompetanse, og ønske om en faglig ramme for praktiske erfaringer. For en del har også ønske om kvalifisering til en videre yrkeskarriere vært viktig. Flere forteller at de ble kjent med tilbudet ved en tilfeldighet, og det etterspørres mer direkte markedsføring, både til arbeidsgivere og ansatte.

Tilrettelegging fra arbeidsgiver til deltakelse varierer kraftig innenfor deltakergruppen. De aller fleste opplever god tilrettelegging i form av tid til deltakelse på samlinger. Når det gjelder redusert arbeidsmengde, tid til egenstudium og muligheter til bruk og videreformidling av kompetanse, antyder våre data imidlertid at tilretteleggingen gjennomgående har vært noe dårligere. De fleste har fått betalt permisjon i forbindelse med samlinger og hjemmeeksamen. Dekning av utgifter til kursmateriell, semesteravgift og kanskje særlig reise- og oppholdsutgifter ser ut til å variere mer. Arbeidsgiverne i vårt utvalg er i stor grad enige i deltakernes vurderinger av tilrettelegging. Selv om BLD og høgskolene ønsker at to eller flere fra samme arbeidsplass skal delta samtidig, ser det ut til at et flertall av deltakerne har deltatt alene. En stor andel av arbeidsgiverne oppgir å i liten grad ha økonomiske og personellmessige ressurser til å sende ansatte på videreutdanninger.

Både når det gjelder organisering og gjennomføring er deltakerne stort sett fornøyde, selv om det som alltid er individuelle forskjeller i hvordan deltakerne foretrekker å lære. Både deltakerne og arbeidsgiverne opplever at det har fungert godt å kombinere deltakelse på kurset med arbeid, og organiseringen i samlinger oppleves som god. Arbeidsmåtene forelesninger, seminarer og egenstudier har blitt godt mottatt av deltakerne. Det etterspørres mer guiding i pensumlisten, mer tilbakemelding på arbeidskrav, samt bedre organisering av kollokviegrupper. Deltakerne ønsker også mer ferdighetstrening i seminargruppene, med bruk

av rollespill og mer arbeid med case og ulike metoder, samtidig som de ønsker mer dialogbaserte forelesninger. Flertallet av deltakerne er fornøyde med arbeidskravene og hjemmeeksamen.

Deltakerne har generelt hatt høye forventninger til videreutdanningens innhold. Forventingene ser ut til å ha blitt møtt, da flertallet av deltakerne er svært fornøyde med videreutdanningen, både når det gjelder innholdet i pensum, forelesninger, seminarer, oppgaver og hjemmeeksamen. Det ser ut til at deltakerne særlig opplever et utbytte i form av økt kunnskap om sentrale begreper, bevissthet om egne holdninger og profesjonell rolle og kunnskap og forståelse for mangfoldet av familie- og oppdragelsesmønstre. Deltakerne ønsker imidlertid økt fokus på interkulturell kommunikasjon og samhandling, og kritisk bruk av metoder og modeller. Deltakerne vurderer de fagansvarliges faglige og pedagogiske kompetanse som generelt høy, mens de gis en noe lavere skåre for sin veiledningskompetanse. Det ser ut til å variere i hvor stor grad arbeidsgiverne har fått kjennskap til kursets innhold.

Når det gjelder studieplan og pensum finner vi at temaene for undervisningen og utvalget av pensumlitteratur er relativt godt og dekkende i forhold til det å fange opp mangfoldet av flerkulturelle problemstillinger. Vi mener imidlertid at temaet kultur har fått en uforholdsmessig stor plass i utdanningen, på bekostning av maktperspektiver. Når det gjelder konkrete tema skulle vi ønske et større fokus på flyktningsspesifikke spørsmål.

Både deltakerne og arbeidsgiverne vurderer videreutdanningens relevans for arbeidsplassen som høy. Følgende kompetanseområder nevnes som særlig viktige: sensitivitet, forståelse og kompetanse om kultur, maktrelasjonen mellom majoritet og minoritet, minoriteters perspektiv, verbal og ikke-verbal kommunikasjon, tolkebruk, bevisstgjøring rundt egne holdninger og verdier, barneoppdragelse og synet på barndom og familieliv, samt enslige mindreårige asylsøkere. Det ser også ut til at videreutdanningen har gitt mange av deltakerne økt faglig trygghet og selvtillit. Et stort flertall av deltakerne og arbeidsgiverne sier at det er sannsynlig at de vil anbefale videreutdanningen til andre. Høgskolerepresentantene er generelt svært fornøyde med de to gjennomføringene, og opplever at deltakerne sitter igjen med mye kunnskap etter kurset.

Dersom vi skal trekke noen linjer på basis av vår evaluering er hovedinntrykket at dette er en faglig sterk og godt gjennomført utdanning. Etter vår mening har videreutdanningen kvaliteter som kan bidra til et barnevern nærmere målsetningen om et likeverdig tjenestetilbud for alle uansett bakgrunn. Vi finner at de største svakhetene ved utdanningen ligger i mulighetene for å vedlikeholde og videreføre kompetansen i praksisfeltet. Viktige målsetninger bør være å satse enda sterkere på deltakere fra praksisfeltet gjennom bevisste rekrutteringsstrategier med aktiv markedsføring, knytte sterkere bånd mellom arbeidsgivere, ansatte og høgskolene, og vurdere om videreutdanningen skal ses som et av flere tiltak rettet mot praksisfeltet for å heve kompetansen innen barnevernet på minoritetsfeltet.





# Summary

## Goal

The objective of this project has been to evaluate the course of study *Barnevern i et minoritetsperspektiv (Child Welfare in a Minority Perspective)*<sup>1</sup>, which is a collaboration between the university colleges in Oslo, Telemark, Lillehammer and Finnmark, and funded by the Ministry of Children, Equality and Social Inclusion (BLD). The evaluation has focused on the participants' professional benefits, the curriculum and syllabus, and the organization and implementation of the study. The findings from the project will form a base for a possible continuation and development of the study after 2009. We identify different challenges and good solutions in the planning, organization, implementation and "anchoring" of the study at the university colleges and at the workplace. Furthermore, we consider possible changes in the curriculum, the content including the syllabus, the organization and implementation, and offer recommendations concerning marketing and recruitment strategies.

## Sources

The evaluation is based on a broad methodological approach. We have undertaken a review of key documents related to the study: documents associated with planning, curriculum and teaching plan, reading lists, statistics associated with the application, admission and performance figures, as well as exam results and existing evaluations from teachers and participants. We have also implemented wide surveys among participants and employers associated with classes in the fall of 2008 and the fall 2009 (as well as spring 2010 from Telemark University College). We have conducted interviews with a sample of students, employers, subject coordinators and heads of department at the four university colleges, as well as representatives from other university colleges and BLD.

## Main findings

The course of study was started in autumn 2008 after a planning and development period, where the university colleges in Oslo (HiO), Telemark (HiT), Lillehammer (HiL) and Finnmark (HiFm), in collaboration with BLD, developed the curriculum, the syllabus and the teaching plan. The actors involved are generally very satisfied with the cooperation prior to the start-up, and the process is described as exciting, constructive and productive. BLD's active participation is seen as positive from the university colleges' side, although it has been a challenge to find a balance between BLD's at times strong focus on daily and political current issues and the university colleges' focus on a comprehensive, academic perspective. The university colleges are particularly pleased with the collaboration across learning institutions, and have requested more of this type of work in the college and university sector.

---

<sup>1</sup> This course of study is a continuing education and training program (in Norwegian: videreutdanning) for students/practitioners who have completed the three-year undergraduate program in child welfare or social work education.

The study has been conducted twice, in the autumn of 2008 and the autumn of 2009. Overall, 328 applicants had the study as a first priority, and 237 were offered admission. HiO and HiT had the largest groups, with 24-30 registered for the exams, while the corresponding numbers for HiL was 17-22 participants and 6-9 participants for HiFm. 146 participants have completed the exams, and a total of 140 persons have passed the exams, 70 in each year. The grade average is between C and D, and the grade distribution is relatively equal at the four university colleges.

The participant group is dominated by women, with a gender distribution of 86 percent women and 14 percent men. At the same time participants aged 31 to 50 years dominate the group. In our sample, 16 percent of the participants state that they have an ethnic minority background. We have no number for the proportion with minority background in the entire population of participants, as this is not included in the university colleges' statistics. 82 percent of the participant sample has a bachelor degree in health and social care or an equivalent degree. 58 percent have more than five years of professional experience, and 88 percent work in the public sector. Half of the sample works in a municipal child welfare service, while the other half is distributed among child welfare at a regional level, child welfare institutions or other workplaces (schools, care centers, reception centers, support centers etc.). More than half have worked less than five years at their current workplace.

The participants' most important channels for knowledge of the study have been their employers and the colleges' website and information campaigns. For employers similar information channels have been employees and BLD's information sent out by e-mail. The main reasons for choosing the study have been a need for greater expertise and a desire for a theoretical framework for their practical experience. For some qualification for a further career has been important. Several participants state that they became familiar with the offer by chance, and ask for more direct marketing, both to employers and employees.

Adjustments given by employers vary greatly within the participant group. Most have been offered good adaptation in terms of time to participate in the gatherings, while when it comes to reduced workload, time to study and opportunities to use and communicate their expertise, our data suggest that the adaptation has been somewhat lower. Most have been given paid leave in connection with gatherings and home examinations. Coverage of expenses for course materials, fees, and especially travel and living expenses seem to vary more. The employers in our sample largely agree with the participants' assessments of the adjustments. Although BLD and the university colleges want that two or more from the same workplace participate at the same time, it appears that a majority has participated alone. Employers claim that they to a small extent have economic and personnel resources to let their employees participate in continuing education and training.

The participants are generally satisfied, both in terms of the organization and implementation, although there are individual differences in how the participants prefer to learn. Participants

and employers find that it has worked well to combine participation in the course with work, and the organization of the gatherings is seen as good. The working methods of lectures, seminars and individual studies have been well received by participants. They ask for more guidance on the curriculum, more feedback on work requirements, as well as a better organization of study groups. The participants also want more skills training in seminar groups, using role play and work with cases and various methods, as well as more dialogue-based lectures. The majority of the participants are satisfied with the work demands and the exam.

The participants have had generally high expectations before taking the course. The expectations seem to have been met, as the majority of the participants are very satisfied with the offer, both in terms of the curriculum, lectures, seminars, assignments and the exam. It appears that the participants in particular have gained increased knowledge on key concepts, awareness of their own attitudes and professional role and knowledge and understanding of the diversity of family and parenting patterns. The participants would prefer more focus on intercultural communication and interaction and critical use of methods and models. The lecturers' academic and pedagogical skills are viewed as generally high, while they are given a lower score on their guidance skills. It seems to vary how much information employers have gathered and received on the content of the study.

When it comes to the curriculum and reading lists, we find that the chosen topics and the selection of literature covers relatively well the multitude of questions raised in multicultural social work. We do find however, that the subject of culture constitutes a disproportionate large part of the curriculum, at the expense of perspectives of power. When it comes to specific topics we would like to see an increased focus on questions concerning the situation of refugees.

Both participants and employers consider the study as relevant for the workplace. The following areas of expertise are cited as particularly important: sensitivity, understanding and knowledge about culture, power relations between majority and minority, minority perspective, verbal and non-verbal communication, interpretation, awareness of their own attitudes and values, child rearing and the vision of childhood and family life, as well as single minor asylum seekers. It also appears that the study has given many of the participants more "professional confidence". A large majority of the participants and employers say it is likely that they will recommend the study to others. The college representatives are also generally very satisfied with the study, and find that participants are left with a lot of knowledge after the course.

If we are to draw some main lines on the basis of our evaluation of the study *Child welfare in a minority perspective*, the main impression is that this is an academically strong and well-executed education. In our opinion, the study has qualities that can bring child welfare closer to the goal of an equal service to all regardless of background. Based on our evaluation, we

find that the biggest weakness of the education lies in the difficulties in maintaining and taking the gained skills further on the practice field. Key objectives should be to focus even more on the participants from the practice field through deliberate recruitment strategies with active marketing, build stronger links between employers, employees and the colleges, and consider whether the study should be viewed as one of several measures aimed at the practice field to increase the competence of child care on the minority field.

# 1. Innledning – Barnevern i et minoritetsperspektiv

Norge blir et stadig mer multinasjonalt og multikulturelt samfunn, hvor innvandrere<sup>2</sup> representerer 11,4 prosent av landets befolkning (SSB 2010). Samtidig er barn og unge med minoritetsbakgrunn, og da særlig førstegenerasjonsinnvandrere, overrepresentert i barnevernstatistikken (Allertsen og Kalve 2006). Dette gjelder både i form av hjelpetiltak og omsorgsovertakelser, og omfatter særlig aldersgruppen 13-17 år. En analyse basert på tall fra 2004 viser at antallet undersøkelsessaker per 1000 barn i alderen null til 17 år er 3,6 ganger så høy blant førstegenerasjonsinnvandrerbarn som blant barn uten innvandrerbakgrunn. Med bakgrunn i dette blir følgende spørsmål relevante: Hvorfor er innvandrerbarn overrepresenterte innen barnvernet, og i hvilken grad er norske barnevernsansatte forberedt og kompetente på å møte utfordringene knyttet til familier med minoritetsbakgrunn?

## 1.1 Innvandreres overrepresentasjon forklart ut fra ulike faktorer

Når det gjelder overrepresentasjonen av barn og unge med minoritetsbakgrunn i barnevernsstatistikken peker forskningen på feltet på tre ulike sett av forklaringsfaktorer:

- Kulturelle og minoritetsrelaterte faktorer
- Levekårsfaktorer
- Flyktningsspesifikke faktorer

*Kulturelle og minoritetsrelaterte faktorer* fokuserer, implisitt eller eksplisitt, på kultur og møter mellom kulturer i barnevernsrelatert arbeid (Berg og Berg 2002). Dette handler om alt fra ”kulturelle misforståelser” til ulike forståelser og fortolkninger av hva som representerer ”god omsorg” (Aadnesen og Hærem 2007; Vike og Eide 2009). Det omfatter også ulike perspektiver på kjønns- og generasjonsroller, og relasjonen mellom den private og den offentlige sfæren (Berg og Berg 2002; Lauritsen og Berg 2004). En støter ofte på utfordringer knyttet til hva begrepet kultur innebærer, og hvordan forklaringer knyttet til kultur blir en universalforklaring som brukes på alt vi har problemer med å forstå (Berg 2010). Innenfor dette perspektivet ser en også på forholdet mellom majoritet og minoritet, gjerne knyttet til et maktperspektiv, og hvordan distinksjonen ”oss – de andre” påvirker relasjonen mellom ansatte i barnevernet og minoritetsfamiliene.

*Levekårsfaktorer* omhandler på sin side det faktum at innvandrerbefolkningen representerer en sosial og økonomisk underklasse i Norge (Djuve og Hagen 1995; Wikan 1995; SSB 2009). Med generelt lavere sysselsetting og inntekt enn den øvrige befolkningen utsettes mange ikke-

---

<sup>2</sup> Innvandrere defineres her som personer som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre og som på et tidspunkt har innvandret til Norge og personer som er født i Norge, men har to foreldre som er innvandrere (<http://www.ssb.no/innvandring/>).

vestlige innvandrerfamilier for vedvarende fattigdom og tilhørende problemer (Blom og Henriksen 2008; Kumar et al. 2008). Studier viser at barn som vokser opp i familier med flere negative levekårsfaktorer, har større sannsynlighet for å omfattes av barneverntiltak (Sandbæk 2002). Bakgrunnen for denne overrepresentasjonen av barn med innvandrerbakgrunn diskuteres i litteraturen. På den ene siden snakkes det om klientifisering og passivisering gjennom "avhengighetsskapende integreringsarbeid" (Wikan 1995). På den andre siden stilles spørsmålet: handler dette om en høyere sannsynlighet for omsorgssvikt eller også om barnevernets fokusområder?

*Flyktningrelaterte faktorer* omhandler konsekvenser av krig, flukt, lange opphold i asylmottak, eksilsituasjon og eventuell repatriering, og hvordan dette påvirker psykisk helse, foreldrekompetanse og barns omsorgssituasjon (Lauritsen og Berg 1999, Dyregrov 2000; Valenta og Berg 2003; Varvin 2003; Berg og Sveaass et al. 2005; Berg og Valenta 2008; Berg og Lauritsen 2009). I en studie fra 2004 kommer det frem at barn med flyktningbakgrunn er hyppigere representert i barnevernet enn barn med annen innvandringsbakgrunn eller norsk bakgrunn (Bø, Rasmussen og Aannestad 2004). Samtidig representerer de siste års sterke økning i ankomne enslige mindreårige asylsøkere en økt utfordring for ansatte i barnevernrelatert arbeid. Det har i den siste tiden kommet flere bekymringsmeldinger fra ansatte i asylmottak knyttet til situasjonen for barn og ungdom som sitter i mottakene. Med et stadig økende antall enslige mindreårige asylsøkere i norske mottak, setter flere spørsmålsteget ved hvorvidt ansatte i barneverntjenesten har kompetanse og kapasitet til å møte de flyktningsspesifikke utfordringene knyttet til denne gruppen.

## **1.2 Flerkulturelle utfordringer i et allerede presset barnevern**

De tre settene med forklaringsfaktorer illustrerer mangfoldet av problemstillinger og utfordringer barnevernsansatte står overfor i møte med minoritetsfamilier. Barn og unge med minoritetsbakgrunn møter de samme utfordringene som barn og unge generelt, men de er i tillegg ofte utsatt for noen særlige belastninger. Barnevernsansatte må av den grunn forholde seg til særegne problemstillinger knyttet både til barn og foreldre, hvor det er store variasjoner i forhold til innvandringsbakgrunn, botid i Norge, religion, kultur og livssituasjon (Lauritsen og Skagen 2009). Blant sosialarbeidere og barnevernsansatte nevnes ofte språkproblemer, kommunikasjonsproblemer, manglende felles referanseramme, familiekonflikter, ulike måter å forstå kjønnsroller og relasjonen mellom generasjoner, samt manglende informasjon om innvandreres kulturelle bakgrunn og årsaker til migrasjon som store utfordringer i flerkulturelt sosialt arbeid (Bø 2008). Andre utfordringer er knyttet til vold og fysisk avstraffelse, sykdomsforståelse, psykiatri og atferdsproblemer, økonomi og fattigdom, og det å opprette et tillitsforhold (Rugkåsa 2008).

Forskning viser at ansatte innenfor barnevernet ofte forklarer de flerkulturelle utfordringene ut fra kultur- og verdiforskjeller, ulike familiestrukturer og kommunikasjonsproblemer

(Rasmussen 2004). Ansatte i barnevernet må i stadig større grad balansere mellom kulturforklaringer på den ene siden og omsorgssviktforklaringer på den andre siden. Ansatte er også uenige om hvorvidt en skal ta hensyn til kulturell bakgrunn, og om minoritets- og majoritetsforklaringer kanskje i stedet burde møtes med et likebehandlingsperspektiv (Rugkåsa 2008).

En snakker ofte om egenskapsforklaringers hegemoni over situasjonsforklaringer, hvor stereotypier og forenklete gruppeegenskaper legges til grunn i fortolkningen i stedet for å se hendelsene i sin kontekst. For mange fører det daglige tidspresset ofte til en søken etter enkle forklaringer for å finne raske løsninger. Denne typen egenskapsforklaringer er med på å forringe barnevernets legitimitet blant minoriteter, hvor minoritetsfamilier frykter at barnevernsarbeidere ikke klarer å se forbi ”de andre”-merkelappen. Samtidig kan innvandrereforeldre oppleve at deres syn på barneoppdragelse og kjønnsroller diskvalifiseres av sosialarbeidere (Bø 2008). Det understrekes derfor fra flere hold et tydelig behov for å bedre barnevernets evne til å nå frem til og skape tillit blant etniske minoritetsfamilier.

Språk- og kommunikasjonsproblemer er en klar barriere i relasjonen mellom norske velferdstjenester og minoritetsspråklige brukere (Rasmussen 2004; IMDi 2006; IMDi 2007; Helsedirektoratet 2009). Innholdet i de ulike tiltakene synes å ha noenlunde samme virkning på alle grupper uansett bakgrunn, så der tiltakene har større problemer med å oppnå virkning blant innvandrere synes det å skyldes vansker med den gjensidige kommunikasjonen, viser forskningen. (Holm-Hansen, Haaland og Myrvold 2007). Det å få til god kommunikasjon mellom barnevernsarbeidere og klienter er dermed et kjerneanliggende innen det flerkulturelle barnevernet.

Dette handler ofte om utfordringer knyttet til faktiske språkforskjeller og problemer med tolkebruk og mangel på kvalifiserte tolker, men kan også omhandle personers ulike referanserammer for en samtale (Bø 2008). Studier har avdekket et underforbruk av tolk i barnevernet, samt et tydelig behov for mer opplæring i bruk av tolk, styrking av tolkingens kvalitet og bedre rutiner for å vurdere tolkens kvalifikasjoner (IMDi 2008).

Samtidig som barnevernsansatte i økende grad møter flerkulturelle utfordringer, er barnevernet preget av generelle utfordringer knyttet til kapasitets- og ressursmangel. I Barneombudets supplerende rapport til FNs komité for barns rettigheter 2009 meldes det om at barneverntjenesten er underbudsjettet, og at få ansatte ved det enkelte kontor fører til mangel på faglig bredde og fleksibilitet (Barneombudet 2009). Videre fører kapasitetsproblemer til lite forebyggende arbeid, og rapporten vurderer forholdene som en ”systemkrise”. Ansatte i barneverntjenesten har med andre ord ofte en arbeidshverdag preget av stort arbeidspres. Problematikken er særlig aktuell når vi ser den opp mot en stadig økning i antall barn og unge med barnevernstiltak<sup>3</sup>. Spørsmålet blir hvordan ansatte i en

---

<sup>3</sup> Se <http://www.ssb.no/emner/03/03/barneverng/tab-2009-07-06-02.html>.



tjeneste preget av så uttalte generelle utfordringer erfarer og håndterer de ekstra utfordringene som møtet med minoritetsfamilier gir.

For å styrke kompetansen i barnevernet startet regjeringen ved BLD opp et flerårig kunnskaps- og kompetanseprogram (2007-2011) rettet mot det kommunale barnevernet<sup>4</sup>. Målsetningen for programmet er å bedre kommunenes forutsetninger for å møte det økende antallet komplekse barnevernssaker ved å gjennomføre forsknings- og utviklingsprosjekter og ved å implementere ny kunnskap. En del av satsningen fokuserer også på å sikre et langsiktig samarbeid med universitets- og høgskolesektoren slik at grunn- og etterutdanningstilbudet innen barnevernet styrkes.

### 1.3 Behov for kompetanseutvikling i barnevernet

*”Å ha et kultursensitivt barnevern er lett å si, men ikke så lett å gjennomføre i praksis. For den enkelte barnevernsarbeider, som står midt opp i problemene, er utfordringene store. Det gjelder å være trygg på seg selv, ha gode kunnskaper, kjenne regelverket og attpåtil ha en stor porsjon kjennskap til fremmede kulturer” (Anniken Huitfeldt ved Bufdirs konferanse om et kultursensitivt barnevern, 26.09. 2008).*

Anniken Huitfeldts uttalelse illustrerer kompetansekravet ansatte i barnevernet møter i et stadig mer flerkulturelt samfunn. Behovet for en kompetanseutvikling i barnevernet har blitt satt på agendaen av både myndigheter, fagfeltet og praksisfeltet. I Befringutvalgets NOU 2009:8 *Kompetanseutvikling i barnevernet* fokuseres det på mulige tiltak knyttet til utvikling av studier og studiemiljø som kan møte det fremtidige kunnskaps- og kompetansebehovet i barnevernet. Utvalget lister opp følgende områder som er og vil være relevante for praksisfeltet: utviklingspsykologi, oppvekst- og levekår, risiko- og beskyttelsesfaktorer, identifisering av omsorgssvikt, juss/praktisk lovanvendelse, sosialpedagogisk metode, etikk, samspills- og relasjonsproblemer, tiltaksarbeid, ettervern og *etnisitet* (NOU 2009:8). Med andre ord ser vi at problemstillinger knyttet til etnisitet og minoriteter løftes opp som en særlig aktuell utfordring for barnevernet.

Forskning understreker at sosialarbeidere bør inneha kunnskap om minoriteters levekår, norsk innvandringspolitikk og hvordan dette påvirker innvandreres dagligliv, rasisme og diskriminering i samfunnet, bevissthet om majoritetens definisjonsmakt og rådende ideologi, og tverrkulturell kommunikasjon (Bø 2008; Rugkåsa 2008). Befringutvalget påpeker på sin side at det store antallet barn og unge med minoritetsbakgrunn som er tilknyttet barnevernet krever at ansatte i praksisfeltet *”må ha spesifikk kunnskap om etniske minoriteter og at de er i stand til å opptre kultursensitivt i møte med familier med en annen bakgrunn”* (NOU 2009:8, s. 37). På den ene siden fokuseres det dermed på at ansatte i barnevernet må inneha en

---

<sup>4</sup> Se <http://fellesskap.org/content/download/1302/15375/file/4årsrapporten.pdf>.

sensitivitet i forhold til både egen og andres individuelle og kollektive kultur, og innse at norske og vestlige verdier kun er én av flere mulige måter å vurdere atferd på. På den andre siden understrekes det at ansatte i praksisfeltet ikke må la et fokus på kultur overskygge sosiale forklaringsfaktorer knyttet til fattigdom, marginalisering og lignende. Utfordringer blir derfor, som tidligere nevnt, å finne balansen mellom kulturelle og samfunnsmessige faktorer. En av konklusjonene i NIBR-rapporten *Flerkulturelt Barnevern* er at det er viktigere at barnevernet utvikler kultursensitivitet fremfor at de bygger opp konkret kunnskap om ulike kulturer. Det sies at et ”*kulturkompetent barnevern bør defineres som kultursensitivitet kombinert med innsikt i innvandrernes sosioøkonomiske forhold*” (Holm-Hansen et al. 2007:318).

I nevnte rapport anbefales det videre å alminneliggjøre arbeidet med flerkulturelt barnevern, og ikke gjøre det til noe annerledes eller på siden av det øvrige arbeidet. Det påpekes at *alt* barnevernsarbeid skal baseres på en individuell tilpasning, dialog og respekt for ulike ståsteder, og at dette burde være et ideelt utgangspunkt også for et flerkulturelt barnevern. Rapporten viser til at det å fremheve kulturelt tilpasset intervensjon fremfor generalisttilnærminger kan føre til at barnevernsarbeidere undervurderer eller nedvurderer sin egen kompetanse, for forskning har vist at mange sosialarbeidere blir unødvendig usikre, og dermed mindre handlingsdyktige i møtet med personer fra minoritetsgrupper.

Opplæring og veiledning i multikulturelt sosialt arbeid er derfor nødvendig, og flerkulturelt barnevernsarbeid må tuftes på *sensitivitet* for det etniske, men samtidig ta utgangspunkt i barnevernets *generelle* kompetanse. I forlengelsen av dette blir det også konkludert med at det er et uttalt behov for mer praktisk rettet opplæring i å håndtere møter med etniske minoritetsgrupper blant barnevernsarbeidere (Holm-Hansen et al. 2007).

## 1.4 Det vanskelige kulturbegrepet

Det snakkes om behovet for et kultursensitivt barnevern, men hva er kultur? En kan blant annet skille mellom to ulike tilnærminger til kulturbegrepet som kan illustrere et essensialistisk og et relativistisk kultursyn.

Den ene retningen forklarer kultur ved å se bakover, og kultur ses dermed som ”røtter og skjebne”. Ved å benytte et slikt kultursyn i barnevernet vil minoritetsfamilier vurderes i lys av deres kultur fra hjemlandet. Den ansatte vil i slike tilfeller ofte forholde seg til detaljerte beskrivelser av enkelte etniske gruppers kultur med anvisning til hvordan han eller hun skal forholde seg til minoritetsfamiliene med utgangspunkt i denne kunnskapen. Et slikt kultursyn kan overskygge andre sosioøkonomiske faktorer som klasse, inntekt, kjønn, bomiljø, alder og utdanning.

Den andre retningen hevder at kultur kan forklares ut fra nåtiden og kultur ses som det som gjør kommunikasjon og gjensidig forståelse mulig. Med dette synet blir kultur påvirket av impulser og valg, og innen barnevernsarbeid vil minoritetsfamilier bli vurdert ut fra deres aktuelle utfordringer, og ikke deres bakgrunn.

Hvordan man definerer kultur kan med andre ord gi ulike innfallsvinkler til flerkulturelt barnevern, og vil kunne ha stor betydning for hvordan ansatte i barnevernet definerer problemer og identifiserer løsninger (Holm-Hansen et al. 2007).

## 1.5 Kompetanseutvikling gjennom videreutdanning

Som et ledd i utviklingen av en flerkulturell kompetanse innen barnevernet ble videreutdanningen *Barnevern i et minoritetsperspektiv* lansert ved høgskolene i Oslo, Telemark, Lillehammer og Finnmark høsten 2008. Tilbudet er initiert og finansiert av BLD og har som målsetning å styrke den flerkulturelle kompetansen i det kommunale og statlige barnevernet. Gjennom dette kan en sikre et likeverdig tilbud til hele Norges befolkning, gode resultater fra barnevernets arbeid med minoritetsfamilier, samt en økning i barnevernets legitimitet i minoritetsbefolkningen<sup>5</sup>. Det er nettopp denne videreutdanningen som er gjenstand for evaluering i vår rapport.

## 1.6 Rapportens oppbygging

I dette kapitlet har vi presentert et bakteppe for fokuset på *det flerkulturelle barnevernet*, både fra et forskningsmessig og et praksisrettet ståsted. I kapittel to gjør vi greie for fokuset for vår evaluering. Her presenterer vi delmålene for evalueringen, viktige problemstillinger og hva som kan hentes ut av evalueringen. Metodekapitlet, kapittel tre, er en gjennomgang av det metodiske arbeidet og de ulike utfordringene knyttet til datainnsamlingen.

I kapittel fire presenterer vi videreutdanningens bakgrunn og utvikling. Vi ser på hvordan de deltakende aktørene, høgskolene og BLD, opplevde samarbeidet i planleggingsfasen. Videre presenteres videreutdanningens formelle innhold; målgruppe og omfang, hovedtemaer og læringsmål, arbeidsformer og arbeidskrav, forankring og økonomiske rammer. Vi gjennomgår til slutt utdanningens to gjennomføringer i 2008 og 2009. I det femte kapitlet gir vi en oversikt over studentmassen. Her presenteres markedsføringsstrategiene, før vi går gjennom søknads-, opptaks- og gjennomføringstall, resultater og studentmassens alder og kjønn.

Kapittel seks, evalueringens hovedkapittel, gjennomgår funn fra vår datainnsamling blant deltakere og arbeidsgivere og fagansvarlige og avdelingsledere ved de fire høgskolene. Her

---

<sup>5</sup> Hentet fra brev til høgskolene fra BLD 8.6.2007: *Flerkulturell kompetanse i barnevernet – opplæringspakke*.

fokuseres det på kjennskap til og valg av videreutdanningen, tilrettelegging fra arbeidsgivere, organisering og gjennomføring av samlinger, vurdering av arbeidsformer, arbeidskrav, faglig innhold og pensum, og videreutdanningens relevans.

I kapittel sju sammenfattes funnene og vurderingene ut fra evalueringens målsetninger, og vi presenterer forslag til endringer basert på deltakernes, arbeidsgivernes, høgskolerepresentantenes og våre egne vurderinger. Endringene knyttes til organisering og gjennomføring, faglig innhold, markedsføring og rekruttering, tilrettelegging fra arbeidsgivere og forankring ved arbeidsplassen og høgskolene.



## 2. Evalueringens hovedmål

Programevaluering er betegnelsen på evalueringer av spesifikke fag eller disipliner, inklusive læringsmiljøet faget/disiplinen inngår i (Stensaker 1998). En evaluering kan ha et styrings- og kontrollformål, hvor hensikten er å oppsummere resultater eller vurdere hvorvidt målsetninger er oppnådd. Dette kalles ofte *summative evalueringer*. Evalueringen kan også ha et lærings- og utviklingsformål, hvor fokus ligger på forbedringspotensialet. Dette betegnes ofte som *formative evalueringer*. Vår evaluering har lagt vekt både på oppsummering av resultater og vurdering av måloppnåelse, og på videreutdanningens forbedringspotensial. I dette kapitlet vil vi presentere elementene i vår evaluering, med fokus på delmålene, viktige problemstillinger og hva som kan hentes ut av evalueringen.

### 2.1 Evalueringens målsetninger

Etter at to kull har fullført videreutdanningen ved de fire høgskolene ønsket BLD at det skulle gjennomføres en evaluering med sikte på en mulig videreutvikling av tilbudet. Etter ønske fra BLD har prosjektets tre delmål vært å evaluere:

- deltakernes faglige utbytte
- studieplan og pensum
- organisering og gjennomføring av kurset

#### 2.1.1 Deltakeres faglige utbytte

I evalueringen av deltakernes faglige utbytte har vi studert forventninger til studietilbudet, erfaringer med og vurderinger av faglig innhold samt opplevd nytteverdi og relevans for arbeidshverdagen. Dette har blitt fanget opp gjennom erfaringer og vurderinger fra deltakerne selv, deres arbeidsgivere og fagansvarlige ved høgskolene. Det sentrale spørsmålet har vært hvorvidt videreutdanningen, slik den er utformet per i dag, greier å fange opp og balansere mangfoldet av problemstillinger barnevernsarbeidere møter i det flerkulturelle arbeidet. Med andre ord; fungerer det studiefaglige opplegget ut fra intensjonene? I forlengelsen av dette ligger også spørsmålet om deltakerne har hatt mulighet til å implementere og videreformidle oppnådd kompetanse på arbeidsplassen.

#### 2.1.2 Studieplan og pensum

Evalueringen av studieplan og pensum har blitt utført med bakgrunn i dokumenter som NIBRs kunnskapsstatus og forskning rundt flerkulturelle utfordringer i barnevernet. Vi har

videre tatt inn BLDs formål med videreutdanningen, vurderinger fra sentrale personer i fagfeltet og involverte aktørers vurderinger (fagansvarlige, deltakere og arbeidsgivere). Et viktig spørsmål har vært hvordan innholdet i studieplanen og pensum forholder seg til anbefalinger gitt i NIBRs kunnskapsstatus. Pensum har også blitt vurdert ut fra hvordan det forholder seg til studieplan og læringsmål, Vi har sett på litteraturens tematikk, hvorvidt den har bakgrunn i en amerikansk eller europeisk kontekst, og i hvilken grad pensum er oppdatert. Det sentrale spørsmålet er hvorvidt studieplanen og tilhørende litteratur gjenspeiler målsetningen med videreutdanningen og erfaringene til ansatte i barnevernet.

### 2.1.3 Organisering og gjennomføring av kurset

I evalueringen av organisering og gjennomføring av videreutdanningen har vi sett på hvordan faktisk organisering og gjennomføring forholder seg til fastlagte målsetninger, og hvordan hver enkelt høgskole har valgt å forankre kurset ved lærestedet. Vi har studert samarbeidet mellom aktørene i planleggingen og organiseringen av studietilbudet, og hvordan de ulike aktørene har opplevd samarbeidet fra planleggingsfase, via implementeringsfase til gjennomføringsfase. Vi har også innhentet deltakernes og arbeidsgivernes vurderinger av videreutdanningens organisering og gjennomføring, med fokus på samlingene, arbeidsformer, arbeidskrav og informasjonsutveksling.

## 2.2 Viktige problemstillinger

Begrepet *kvalitet* er i de siste 20 årene blitt et slagord i utdanningssektoren, hvor det har vært fokusert på studie- og læringsmiljøers kvalitet, og da særlig på relevans og effektivitet. Også i vår evaluering av videreutdanningen *Barnevern i et minoritetsperspektiv* har kvalitet vært et viktig begrep. Videreutdanningen har en tydelig definert målsetning om en kompetanseoppbygging i barnevernet på et spesifikt felt. Dens evne til å møte målsetningen på en kvalitativt god måte har derfor vært et sentralt punkt i evalueringen.

Men, hva legges i begrepet kvalitet? Definisjonen av kvalitetsbegrepet vil avhenge av hvem som definerer det; ansatte ved lærestedene, deltakere, myndighetene som finansierer utdanningen og arbeidslivet som drar nytte av innhentet kunnskap fra utdanningen vil alle ha ulikt syn på dette. Å definere kvalitet innebærer derfor ”*at synspunktene til ulike interessenter må avveies i forhold til hverandre*” (Stensaker 1998: 19). Å studere kvalitet vil i denne sammenhengen dermed fordre en vurdering ut fra de ulike involverte aktørenes synspunkter. Det sentrale fokuset er likevel *deltakernes* vurderinger, da det er ansatte i praksisfeltet som skal dra nytte av kompetansen i sin arbeidshverdag.

Kompetanse og kompetanseutvikling kan ifølge Befringutvalget ”*målrettes, stimuleres og realiseres gjennom strukturert læring av et bestemt faglig innhold og ved ulike former for*

*praktisk opplæring*” (NOU 2009:8: 102). Fra utvalgets side understrekes det et behov for opplæring i hvordan en støtter og hjelper barn og unge, hvordan en skal kommunisere om denne typen tema, og en opplæring i både de brede og de mer detaljerte linjene innenfor feltet. Dersom vi overfører Befringutvalgets tilråding ned til et videreutdanningsnivå, må de nevnte forutsetningene, med en kobling av teori og praksis, og med et innhold som både omfatter generelle teorier og spesifikke metoder, være til stede for at kurset skal kunne nå sine ønskede målsetninger.

Videreutdanningens suksess avhenger dermed av flere faktorer. Det er blant annet nødvendig at høyskolene klarer å planlegge og organisere samlinger som oppleves som nyttige og relevante for deltakerne. Det er også av betydning at det legges opp til markedsføringsstrategier som sikrer høy og målrettet rekruttering. Samtidig er deltakerne avhengige av arbeidsgiveres tilrettelegging for at utdanningen skal kunne kombineres med arbeidsoppgaver. Videre må de oppleve at det er tid i arbeidshverdagen til å implementere erfaringer og kompetanse fra utdanningen i det daglige arbeidet. Som vi har vært inne på preges barneverntjenesten av til dels store kapasitetsproblemer. Arbeidsgiverne vil på sin side måtte ta hensyn til økonomiske og personellmessige ressurser i planleggingen av tilrettelegging og forankring. Disse eksemplene viser at det er mange suksess- og risikofaktorer knyttet til utdanningens kvalitet, både i forkant, underveis og i etterkant av gjennomført studium.

I og med at det er fire høyskoler som har fått ansvaret for organisering og gjennomføring av et identisk utformet studietilbud, er det relevant å studere høyskolene både samlet og enkeltvis. Selv om utgangspunktet er likt vil likevel organiseringen av utdanningen kunne variere mellom de ulike lærestedene. Dette gjelder blant annet på hvilken måte og i hvilken grad videreutdanningen er forankret ved lærestedet. Utdanningens praktiske utforming med deltakere fra et praksisfelt og med samlingsbaserte kurs vil i seg selv kunne redusere forankringen ved den enkelte høyskole. Samtidig er organiseringen med samlinger sannsynligvis den mest hensiktsmessige løsningen med tanke på å kombinere jobb og videreutdanning. I den forbindelse vil det være relevant å studere hvordan høyskolene håndterer denne mulige forankringsutfordringen. Videre vil høyskolenes kapasitet og kompetanse variere, både i forhold til lærer- og administrative ressurser. Spørsmålet er hvordan lærestedenes ulike plassering, blant annet Høyskolen i Finnmarks geografiske avstand til de øvrige lærestedene og variasjoner i kapasitet og kompetansetilgang, fører til ulik forankring, implementering og organisering ved det enkelte lærestedet.

## **2.3 Hva kan hentes ut av evalueringen?**

Vår evaluering tjener flere formål. *For det første* avdekker den systemforhold knyttet til utdanningens innhold, organisering og drift. *For det andre* gir den mulighet til å studere faktorer ved individsiden som rekruttering, gjennomføring og resultater og *for det tredje* kan



den benyttes til å avdekke samfunnsmessige gevinster, blant annet i form av utdanningens relevans for arbeidslivet og bredde i søkerprofilen.

Samlet har vi gjennomført en grundig gjennomgang og evaluering av studentens faglige utbytte, studieplan og pensum, og organisering og gjennomføring av kurset. Gjennom den kvalitative og kvantitative datainnsamlingen har det vært mulig å identifisere ulike risiko- og suksessfaktorer i prosessen med å planlegge, gjennomføre og forankre videreutdanningen i samarbeid mellom høgskolene, arbeidsgivere og BLD. Disse ulike faktorene er knyttet til både faglige, økonomiske og organisatoriske elementer. Vi peker også på hvilke faktorer i studiemodellen og gjennomføringen av videreutdanningen som hemmer og fremmer kursets målsetning i forhold til kompetanseheving, og hvordan deltakerne selv og arbeidsgivere opplever kursets relevans og nytteverdi.

Evalueringen munner ut i konkrete forslag til hvordan kurset på en god måte kan forankres ved den enkelte høgskole, samt hvordan kurset bør markedsføres og hvordan rekrutteringen bør foregå. Vi peker på mulige utviklingsaspekter ved kurset, både i forhold til forankring, dimensjonering, innhold, gjennomføring, opptaksgrenser, organisering og implementering i hverdagen.

### **3. Metode**

Hensikten med evalueringen har som nevnt vært å studere deltakernes faglige utbytte, studieplan og pensum, og organisering og gjennomføring av videreutdanningen. For å kunne gi utfyllende vurderinger av disse tre delmålene, har det vært nødvendig med en bred metodisk tilnærming, hvor vi har kombinert både kvalitative og kvantitative metoder. Vi vil i det følgende gjennomgå vår metodiske tilnærming til evalueringen, hvor vi samtidig peker på utfordringer i datainnsamlingen og potensielle feilkilder.

Vi har valgt å basere evalueringen på fire ulike empiritilfang:

- Dokumentgjennomgang av eksisterende dokumenter tilknyttet videreutdanningen
- Observasjon gjennom deltakelse på samling
- Kvantitativ spørreundersøkelse til deltakere og arbeidsgivere
- Kvalitative intervjuer med deltakere, arbeidsgivere, fagansvarlige og avdelingsledere ved høyskolene, representanter fra andre høyskoler og representanter fra BLD

#### **3.1 Melding til Personvernombudet for forskning, NSD**

Det ble sendt inn melding om behandling av personopplysninger til Personvernombudet for forskning, NSD 5. januar 2010. Dette ble gjort med bakgrunn i følgende faktorer: For det første ble e-postlistene til deltakerne innhentet via registre tilknyttet høyskolene. For det andre ble deltakerne spurt om etnisk bakgrunn (tilhørighet til etnisk majoritet/minoritet i Norge). Personvernombudet tilrådte at prosjektet ble gjennomført 25. februar 2010.

I rapporten skiller vi mellom bruk av anonymisering: Vi identifiserer de enkelte høyskolene, da dette er sentralt for selve evalueringen. Vi anonymiserer de enkelte informantene ut fra forskningsetiske retningslinjer knyttet til beskyttelse av informanter. Samtidig anser vi ikke deres identitet som relevant for evalueringen, i tillegg til at anonymisering i større grad sikrer at informantene opplever intervjusituasjonen som trygg.

#### **3.2 Dokumentgjennomgang**

Dokumentgjennomgangen har omfattet følgende dokumenter:

- NIBRs kunnskapsstatus og Befringutvalgets NOU 2009:8
- BLDs dokumenter fra planleggingsfasen
- årsrapporter fra høyskolene

- søknads-, opptaks-, og gjennomføringsstatistikk (Database for statistikk om høgre utdanning - DBH)
- statistikk knyttet til kjennetegn ved studentmassen (DBH)
- interne evalueringer fra høgskoleansatte og deltakere
- studieplan og pensumliste

### **3.2.1 Dokumenter tilknyttet utvikling og gjennomføring av videreutdanningen**

Vi har gjennomgått dokumenter tilknyttet utviklingen på barnevernfeltet, inkludert NIBRs kunnskapsstatus og NOU 2009:8. Videre har vi studert dokumenter tilknyttet planleggings- og gjennomføringsfasen i videreutdanningen, som omfatter BLDs invitasjoner til høgskolene med presentasjon av oppdraget, referater fra møter, høgskolenes utkast og BLDs tilbakemeldinger på nevnte utkast. Vi har også sett på budsjett fra de enkelte høgskolene, og deres tilbakemeldinger til BLD etter første og andre gjennomføring.

### **3.2.2 Eksisterende statistikk**

I analysen og presentasjonen av studentmassen og søknads-, opptaks- og gjennomføringstall har vi hovedsakelig benyttet oss av DBH. DBH samler informasjon om alle aspekter ved virksomheten på norske universiteter og høgskoler - deltakere, forskning, økonomi, selskapsdata med mer. Tjenesten er et oppdragsprosjekt som Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD) utfører på vegne av universitets- og høgskoleavdelingen i Kunnskapsdepartementet<sup>6</sup>. Høgskolene har selv kvalitetssikret statistikken og supplert der informasjonen fra DBH har vært mangelfull.

### **3.2.3 Interne evalueringer**

Deler av datamaterialet i denne rapporten kommer fra evalueringsskjemaer deltakerne fylte ut og leverte til sine fagansvarlige ved semesterslutt. Evalueringsskjemaene besto av åpne spørsmål om ulike sider ved kurset, hvor deltakerne skulle skrive ned synspunkter, erfaringer og vurderinger i forhold til kursets tematikk, undervisningsformer, egen innsats og aktivitet, arbeidsplassens tilrettelegging, kursledelsen og endringsforslag. Vi har sett på tilgjengelige studentevalueringer fra Høgskolene i Oslo og Finnmark fra høsten 2009 og fra Høgskolen i Telemark fra høsten 2008. Det mest slående med dette datamaterialet, sammenlignet med materialet samlet inn i spørreskjema- og intervjuundersøkelsen, er at tilbakemeldingene er ensidig positive. En grunn til at det er mer kritikk av studiet i undersøkelsen vi har gjennomført kan være at deltakerne har følt seg mer anonyme i disse undersøkelsene og

---

<sup>6</sup> For mer informasjon om DBH, se <http://dbh.nsd.uib.no/>.

dermed funnet det lettere å være kritiske. En annen årsak kan være at noen av deltakerne har fått et mer nyansert syn på studiet i etterkant av deltakelse.

### 3.2.4 Studieplan og pensum

Vi har vurdert videreutdanningens studieplan og pensum ut fra kursets målsetninger, utfordringer på barnevernfeltet og eksisterende litteratur på feltet. Som en del av vår vurdering av videreutdanningens studieplan og pensum har vi funnet det nyttig å dra inn ekspertise fra fagpersoner på feltet. Som et tillegg til våre egne, høgskolenes og BLDs vurderinger, har vi arrangert workshoper med fagpersoner tilknyttet høgskolemiljøene i Trondheim og Stavanger, hvor studieplan og pensum ble diskutert. Dette er fagmiljøer som har vært med på å starte opp lignende videreutdanninger tidligere, og som kunne se denne videreutdanningen både opp mot tidligere tilbud og mot dagens situasjon i barnevernet.

## 3.3 Observasjon gjennom deltakelse på samling

For å få et innblikk i hvordan videreutdanningens samlinger forløper valgte vi å delta på én av samlingsdagene på siste samling ved HiO høsten 2009. I tillegg til å observere kommunikasjonen og samhandlingen mellom fagansvarlige, eksterne forelesere og deltakerne, snakket vi uformelt med en stor del av deltakerne og med de fagansvarlige. Deltakelsen på samlingsdagen ga et godt utgangspunkt for den videre evalueringen, samtidig som de uformelle samtalene med deltakerne og fagansvarlige har blitt koblet til det mer formelt innsamlede kvantitative og kvalitative datamaterialet.

## 3.4 Spørreundersøkelser

Spørreundersøkelsene rettet seg mot to ulike grupper respondenter; deltakere tilknyttet videreutdanningen og deres arbeidsgivere<sup>7</sup>. Vi benyttet oss av det elektroniske surveyverktøyet Questback til utsending av spørreskjemaene<sup>8</sup>. Tidligere erfaringer med Questback viser at dette er et surveyverktøy som gir god datasikkerhet, gode muligheter for anonymisering av respondenter og høy svarprosent sammenlignet med andre innsamlingsmetoder som postale spørreskjema (Thorshaug, Valenta og Berg 2009). Det elektroniske spørreskjemaet kombinerer lukkede svaralternativer med åpne kommentarfelt. Gjennom kommentarfeltene har respondentene kunnet utdype svarene i de lukkede svaralternativene. Dette gir en tilleggsdybde til datamaterialet, samtidig som kommentarene har lagt grunnlag for senere intervjuer med deltakere og arbeidsgivere. Før utsending av

---

<sup>7</sup> Nærmere presentasjon av utvalgene følger i kapittel 6.1 og 6.2.

<sup>8</sup> Se [www.questback.no](http://www.questback.no) for mer informasjon.

spørreskjemaet sendte vi et informasjonsbrev til deltakerne og deres arbeidsgivere, hvor vi informerte om evalueringen, fremtidig forespørsel om deltakelse i spørreundersøkelse og intervju, samt frivillighet, konfidensialitet og anonymisering<sup>9</sup>.

### 3.4.1 Spørreskjema til deltakere

Spørreundersøkelsen til deltakerne omhandlet deres utdannings- og yrkesbakgrunn, årsaker til valg av og forventinger til videreutdanningen, vurdering av faglig innhold, organisering, gjennomføring og relevans, arbeidsgivers tilrettelegging for deltakelse, og endringsforslag som kan være med på å forbedre videreutdanningen. Skjemaet inneholdt til sammen 41 spørsmål.

Vi fikk tilgang til deltakernes e-postadresser fra den enkelte høyskole. Listene inkluderte delvis private adresser og delvis arbeidsadresser. Enkelte av høyskolene hadde lister for alle som hadde fått tilbud om kursplass, mens andre kun hadde lister over deltakere som hadde gjennomført eksamen. Til sammen fikk vi inn 159 e-postadresser.

På grunn av HiTs utsatte oppstart i 2009, ble spørreundersøkelsen først sendt ut til deltakere tilknyttet HiO, HiL og HiFm samt HiTs 2008-kull. Spørreskjemaet ble sendt ut første gang 4. mars 2010. Spørreskjema til deltakere tilknyttet HiTs 2010-kull ble sendt ut første gang 28. mai 2010. Det ble sendt ut til sammen fire purringer, siste gang 7. juni 2010. Ved inntaksstopp av svar hadde 73 deltakere svart på spørreskjemaet.

Ved utsending av spørreundersøkelsen fikk vi flere feilmeldinger for både private adresser og arbeidsadresser. For noen av disse klarte vi å finne korrekt adresse via søkerunder på internett, mens for andre ga ikke søkerundene resultater. Av 19 ukorrekte adresser var 8 umulige å korrigere. Flere ga tilbakemelding per e-post om at de hadde takket nei til studieplassen, og dermed ikke kunne svare på undersøkelsen. Til sammen 7 personer takket nei til deltakelse fordi de ikke startet på utdanningen.

Dette medfører at vårt utvalg er redusert til 144 deltakere, hvor 73 svar tilsvarer 50,7 prosent. Ofte anses en svarprosent på over 60 prosent som god (Ringdal 2001). Svarprosenten i denne evalueringen anses likevel som tilfredsstillende, særlig med tanke på følgende faktorer:

- Vi vet fra statistikken at 146 deltakere har tatt eksamen ved videreutdanningen, mens det ble sendt ut 159 invitasjoner. Det er derfor sannsynlig at flere av deltakerne som ikke har svart ikke har deltatt på/gjennomført utdanningen, men har valgt å ikke gi oss beskjed om dette.

---

<sup>9</sup> Se vedlegg 1 for invitasjonsbrev til deltakere og arbeidsgivere.

- Flere av e-postadressene vi fikk tilgang til var private adresser tilknyttet kontoer som Hotmail, Gmail og lignende. En gjennomgang av hvem som ikke har svart viser at 60 prosent er tilknyttet private e-postadresser. Det er mulig at flere av deltakerne ikke bruker disse kontoene aktivt, særlig med tanke på at de ble oppgitt til høgskolene for opptil to år siden.
- Vi vet av erfaring at elektroniske invitasjoner til spørreundersøkelser kan "forsvinne i mengden" av henvendelser. Vi har imidlertid måtte forholde oss til høgskolenes tilgjengelige e-postlister, noe som gir konsekvenser både for kontaktmuligheter og for muligheter til å finne korrekte e-postadresser ved feilmeldinger.

### 3.4.2 Spørreskjema til arbeidsgivere

Det ble også sendt ut et spørreskjema til arbeidsgivere tilknyttet begge gjennomføringene. Arbeidsgiverne ble spurt om kjennetegn ved arbeidsplassen, sin kjennskap til videreutdanningen, tilrettelegging for den ansattes deltakelse, vurdering av videreutdanningens organisering, gjennomføring og innhold, vurdering av relevans og endringsforslag for å forbedre videreutdanningen. Til sammen innholdt skjemaet 27 spørsmål.

I utgangspunktet la vi til grunn for gjennomføring av en spørreundersøkelse blant arbeidsgivere at høgskolene kunne bistå med e-postlister. Det viste seg imidlertid at slike lister ikke forelå hos høgskolene, og vi ble dermed nødt til å finne en alternativ kontaktinnangang til arbeidsgiverne. Vi valgte å legge inn et spørsmål i spørreskjemaet til deltakerne, hvor vi ba dem oppgi e-postadressen til sin arbeidsgiver da videreutdanningen ble tatt. Dette førte imidlertid til en del begrensinger for mulighetene til å nå ut til arbeidsgiverne. For det første ble vi avhengige av antallet deltakere som svarte på spørreundersøkelsen. For det andre var vi avhengige av at deltakerne som svarte også oppga e-postadressen til sin arbeidsgiver. Av de 73 deltakerne som svarte på undersøkelsen oppga 47 respondenter e-postadresse til arbeidsgiver/enhetsleder. Flere oppga samme arbeidsgiver, og vi mottok kontaktinformasjon til 41 individuelle arbeidsgivere.

Spørreskjemaet ble sendt ut første gang 24. mars 2010. Det ble sendt ut til sammen fire purringer. Etter to purringer hadde kun 10 arbeidsgivere svart. I et forsøk på å høyne antallet svar, sendte BLD ut en e-post til arbeidsgivere som ikke hadde svart på spørreskjemaet med oppfordring til deltakelse. E-posten ble sendt ut 3. mai 2010<sup>10</sup>. Denne henvendelsen førte til at 11 nye arbeidsgivere besvarte skjemaet. Ved inntaksstopp av svar 20. juni 2010 hadde 24 arbeidsgivere besvart undersøkelsen, noe som tilsvarer 58,5 prosent av utvalget.

Vi vurderer svarprosenten som tilstrekkelig ut fra følgende faktorer: For det første møtte vi den samme utfordringen som blant deltakerne, hvor elektroniske invitasjoner til

---

<sup>10</sup> Se vedlegg 2 for e-post sendt fra BLD til arbeidsgivere.

spørreundersøkelser ignoreres eller glemmes. For det andre vet vi at flere av deltakerne har samme arbeidsgiver. 58 prosent av respondentene blant deltakerne oppga at noen andre ved arbeidsplassen har tatt videreutdanningen samtidig som dem eller før eller etter dem. Blant arbeidsgiverne oppga 37,5 prosent at to eller flere ansatte har tatt videreutdanningen. Vi kan derfor anta at antallet arbeidsgivere ikke er det samme som antallet deltakere ved utdanningen. Dette tilsier at våre 24 svar representerer en større andel av populasjonen arbeidsgivere enn først antatt. I vurderingen av svarene fra spørreundersøkelsen må likevel størrelsen på utvalget tas i betraktning, og en må være forsiktig med å generalisere funnene til hele populasjonen arbeidsgivere som er tilknyttet deltakerkullene.

### **3.5 Intervjuer**

Vi har gjennomført intervjuer med fem ulike informantgrupper:

1. deltakere fra høsten 2008 og høsten 2009 (ni informanter)
2. arbeidsgivere tilknyttet kull 2008 og kull 2009 (fire informanter)
3. fagansvarlige/forelesere (sju informanter)
4. avdelingsledere fra høgskolene (fire informanter)
5. representanter for BLD (to informanter)

De aller fleste intervjuene ble gjennomført per telefon, og tok mellom 15 og 120 minutter, med vanlig lengde på rundt 60 minutter. Intervjuet med fagansvarlige/forelesere samt avdelingsleder ved HiO ble gjennomført som gruppeintervju ansikt til ansikt, mens et av intervjuene med representantene for BLD ble gjennomført ansikt til ansikt. I datainnsamlingen har vi benyttet semistrukturerte intervjuer som metode (Thagaard 2003). Dette innebærer at intervjuene tok utgangspunkt i en intervjuguide med relativt åpne spørsmål. Selv om temaene var formulert på forhånd, var intervjuene preget av fleksibilitet, både i forhold til rekkefølgen på spørsmålene og det som ble tatt opp innenfor hvert tema.

#### **3.5.1 Selvrekruttering blant deltakere og arbeidsgivere**

Deltakere og arbeidsgivere mottok i forkant av spørreskjemaundersøkelsen et informasjonsskriv hvor de, i tillegg til å bli bedt om å besvare spørreskjema, ble oppfordret til å delta i studiens intervjuundersøkelse. De som ønsket å delta ga selv tilbakemelding om dette, og ble senere kontaktet for videre avtale. Alle informantene blant deltakere og arbeidsgivere ble intervjuet i løpet av våren 2010.

En av farene med utvalg som "selvrekrutteres" slik det ble gjort her, er at det fort kan bli de med sterkeste meninger i en eller annen retning som ønsker å delta – mens man går glipp av de som er mer "på midten". Det kan være en fare for at det er de som allerede er mest

engasjerte i tematikken eller de som synes de har fått mest igjen for utdanningen som opplever det som relevant og viktig å delta i intervjuer i tillegg til spørreundersøkelsen. På den andre siden kan det være de som er minst fornøyde som ønsker å si fra om det. Utvalget som deltok i intervjuundersøkelsen er dermed ikke nødvendigvis representativt for sine grupper, men kan være et supplement til og en utdypning i forhold til de funnene vi har fra undersøkelsens kvantitative del.

### 3.5.2 Deltakerintervjuer

I intervjuene med deltakere har vi fokusert på spørsmålene fra spørreundersøkelsen i en mer dyptgående kontekst. I tillegg har informantenes refleksjoner rundt utdanningstilbudet etter ferdig studium, med vekt på i hvilken grad kurset har påvirket og gitt viktige innspill til deres arbeidssituasjon, vært viktige problemstillinger. Det relativt lange tidsspennet mellom gjennomført utdanning og intervju for noen av informantene sikrer et langsiktig perspektiv på kursets relevans for barnevernsansatte. Informasjonen fra intervjuene har fungert som et viktig tilfang til funnene fra spørreundersøkelsen.

I alt ni deltakere ønsket å delta på intervju. Informantene representerer et relativt bredt utvalg når det gjelder hvor og når de tok utdanningen, kjønn, erfaring med arbeid innen barnevernet og type arbeidsplass. Fem av åtte deltakergrupper er representert. Det er ikke intervjuet deltakere fra den siste runden ved Høgskolen i Telemark våren 2010, og fra høgskolene i Finnmark og Lillehammer er det kun deltakere fra 2009-kullet vi har snakket med. To menn og sju kvinner ble intervjuet.

De fleste av deltakerne i intervjuene oppgir å ha både lang og bred erfaring fra arbeid i barnevernet. En av kvinnene har jobbet i barnevernet siden 1975, og har vært inntil blant annet barnepsykiatrien, førstelinjetjenesten og ulike barneverninstitusjoner. En annen deltaker har jobbet 25 år ved samme kommunale barneverntjeneste. Flere har 10-15 års erfaring fra ulike jobber i barnevernet før de tok videreutdanningen. Et par av de intervjuede er relativt nyutdannede og har derfor noe kortere erfaring med barnevernsarbeid. Både kommunal, statlig og privat sektor er representert. Fem av de intervjuede jobber innen barnevernets førstelinjetjenester i ulike kommuner over hele landet. Tre jobber innen Bufetat, mens én jobber ved en privat barneverninstitusjon.

Noen av de intervjuede arbeider i områder og bydeler der det bor mange familier med minoritetsbakgrunn, og har derfor bred erfaring med flerkulturelt barnevernsarbeid. En av informantene opplyser at omtrent 50 prosent av sakene hun har involverer ikke-norske familier. Samtidig sier en del av de intervjuede at de så langt har hatt relativt lite erfaring med saker som involverer barn og familier med minoritetsbakgrunn. Omtrent alle deltakerne sier imidlertid at de opplever at de i stadig større grad involveres i denne typen saker, og at de i økende grad møter utfordringer knyttet til et flerkulturelt barnevern.



### **3.5.3 Arbeidsgiverintervjuer**

Spørsmålene i intervjuene med arbeidsgivere har vært knyttet til mange av de samme spørsmålene som ble stilt i spørreundersøkelsen, men har gått dypere inn i problematikken. Refleksjoner rundt arbeidsgivernes tilrettelegging av deltakelse ved kurset, vurderinger av kursets relevans for ansattes arbeidsoppgaver ved arbeidsstedet, og mulige endringer i studieinnhold og opplegg for å videreutvikle og forbedre videreutdanningen i et arbeidsgiverperspektiv har vært viktige. Informasjonen fra intervjuene har fungert som et tilfang til funn fra spørreundersøkelsen.

I alt fire arbeidsgivere ønsket å delta på intervju. De innehar alle lederposisjoner. To av arbeidsgiverne er enhetsledere innen det kommunale barnevernet, mens to er ledere for hver sin institusjon, henholdsvis en privat og en statlig. Tre av de fire oppga at deres ansatte tok utdanningen høsten 2008.

### **3.5.4 Intervjuer med fagansvarlige/forelesere og avdelingsledere**

Vi intervjuet til sammen sju fagansvarlige/forelesere fra de fire lærestedene; to fra HiO, en fra HiT, to fra HiL og tre fra HiFm. Intervjuene fokuserte på informantenes perspektiver knyttet til videreutdanningens innhold og organisering, samt medvirkning fra deltakerne og deltakernes studieprogresjon. Også foreleserne og de fagansvarliges endringsforslag knyttet til innhold, organisering og gjennomføring av kurset ble innhentet. I rapporten benyttes kun betegnelsen fagansvarlige, men dette involverer også forelesere som har hatt ansvar for deler av kurset.

Vi intervjuet også fire avdelingsledere fra høgskolene. Her fokuserte vi på deres vurderinger av planlegging og oppstart av kurset, kursets forankring på lærestedet og høgskolens rekruttering av deltakere. Vi oppfordret også avdelingslederne til å vurdere samarbeidet med arbeidsgivere, samarbeidet med BLD når det gjelder planlegging og oppstart av kurset, samt rekruttering og arbeid med studieplan.

### **3.5.5 Intervjuer med representanter for BLD**

Vi innhentet BLDs perspektiver gjennom intervjuer med to ansatte som var delaktige i planleggings-, implementerings- og oppfølgingsprosessen til videreutdanningen. I disse intervjuene lå fokus på vurderinger av planlegging og oppstart av kurset, rekruttering av deltakere, og samarbeidet med de fire høgskolene i planleggingen og arbeidet med studieplan.

## 4. Bakgrunn for og utvikling av videreutdanningen

I det følgende kapitlet vil vi først presentere bakgrunnen og utviklingsarbeidet for videreutdanningen *Barnevern i et minoritetsperspektiv*, og se på de involverte aktørenes vurderinger av samarbeidet i forkant av oppstart. Vi vil videre gi en beskrivelse av videreutdanningens formelle innhold med vekt på hovedtemaer og læringsmål, målgruppe og omfang samt arbeidsformer og arbeidskrav. Vi beskriver også videreutdanningens forankring ved de ulike høgskolene og de økonomiske rammene knyttet til gjennomføringen av kurset. Til sist presenterer vi organisering og innhold i de to gjennomføringene av utdanningen i 2008 og 2009.

### 4.1 Videreutdanningens planleggingsfase

Barnevernet møter store utfordringer i å tilpasse seg den stadig økende innvandringen til Norge og det relativt høye antallet barn og unge med minoritetsbakgrunn som har behov for barnevernets støtte. I tillegg møter flere regioner utfordringer knyttet til samhandling med nasjonale minoriteter, blant annet den samiske befolkningen. Problematikken er løftet opp på departementsnivå, og BLD har barn og unge med minoritetsbakgrunn som et prioritert satsningsområde. Det understrekes at alle barn og unge skal ha samme rettigheter og muligheter til utvikling og selvstendighet, uavhengig av foreldrenes bakgrunn og livssituasjon.

Som nevnt i det første kapitlet ble en del av BLDs kunnskaps- og kompetanseprogram (2007-2011) rettet mot det kommunale barnevernet, med det siktemål å styrke den generelle flerkulturelle kompetansen i kommunalt og statlig barnevern og å sikre at kompetansen utnyttes i det løpende arbeidet. Det uttalte målet fra BLDs side er at *”barn og unge med minoritetsbakgrunn får et likeverdig tilbud sammenliknet med etnisk norske barn og unge samt at barnevernet blir mer kultursensitivt”*<sup>11</sup>. Det er videre et uttalt ønske å øke barnevernets legitimitet i minoritetsbefolkningen. Som en våre informanter i BLD uttaler:

*”Det må bygges opp en tillit mellom barnevernet og minoritetsfamiliene. Slik det er i dag lærer de med en gang de kommer til Norge at de må passe seg for barnevernet, og det blir grunnholdningen mange har. Barnevernet må bli en tjeneste som folk ønsker å oppsøke når de trenger hjelp.”*

BLD har lenge vært oppmerksomme på det manglende minoritetsperspektivet i barnevernet, basert på tilbakemeldinger fra både misfornøyde brukere og frustrerte ansatte innen tjenesten. Det har imidlertid vært en lang prosess å finne frem til de gode grepene for å øke den

---

<sup>11</sup> Hentet fra BLDs informasjon om videreutdanningen:

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/aktuelt/nyheter/2008/barnevern-i-et-minoritetsperspektiv-2.html?id=502158>.

flerkulturelle bevisstheten på praksisfeltet. Tradisjonelt har innsatsen vært knyttet opp mot lokale prosjekter i kommunene, noe som har vist seg å ikke bedre den generelle kompetansen på et nasjonalt nivå.

#### **4.1.1 Behovet for en kunnskapsstatus om det flerkulturelle barnevernet**

Våren 2005 arrangerte BLD to idédugnader, hvor et utvalg forskere og ansatte i praksisfeltet diskuterte flerkulturell kompetanse. Her ble det avdekket mangel på sikker kunnskap om hva som virker. Et viktig spørsmål som ble reist er hvor kulturell relativistisk en skal være i arbeidet. Konklusjonene fra møtene var blant annet at det burde bygges opp en mer systematisert kunnskapssammenfatning som identifiserte god praksis og vurderte mulighetene for erfaringsoverføring lokalt og internasjonalt. *Kultursensitivitet* kom også på banen som er viktig begrep. Fokuset lå på å bygge opp et mer kunnskapsbasert barnevern, hvor en sikrer koblingen mellom aktuelle departementer og utdanningsinstitusjoner.

Som en direkte følge av idédugnadene ble kunnskapsstatusen ”Flerkulturelt barnevern” (Holm-Hansen et al. 2007) utarbeidet av en forskergruppe fra NIBR. Rapporten gir en oversikt over relevant forskning om tiltak og metoder/verktøy som benyttes i barnevernet per i dag og som fungerer godt både nasjonalt og i land det er relevant å hente erfaringer fra. Rapporten gjennomgår norsk og internasjonal forskning og litteratur på feltet fra 1995 til 2006. Hovedspørsmålene i oversikten er hvordan barnevernet bedre kan nå ut til barn og familier med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn, og hvordan barnevernet kan oppnå bedre resultater i arbeidet med disse gruppene. Det langsiktige målet i forlengelsen av kunnskapsoversikten er å styrke den flerkulturelle kompetansen i det kommunale og statlige barnevern slik at ikke-vestlige innvandrergrupper får et tilbud som er likeverdig det den øvrige befolkningen får.

#### **4.1.2 Samarbeid mellom høyskoler**

For å følge opp anbefalingene fra NIBR-rapporten satte BLD i gang arbeidet med å utvikle et praktisk opplegg for kompetanseheving i barneverntjenesten. Det ble vurdert som gunstig at et utvalg høyskolemiljøer skulle samarbeide om å utarbeide et opplæringsprogram med NIBRs kunnskapsstatus som utgangspunkt. BLD sendte sommeren 2007 ut forespørsel til høyskolene i Oslo (HiO), Telemark (HiT), Lillehammer (HiL) og Finnmark (HiFm).

Høyskolene ble valgt ut i samarbeid med et faglig arbeidsutvalg, hvor premissene for utvelgelsen var å sikre geografisk spredning samt faglig kvalitet. Mens HiO og HiT ble valgt på grunn av sin lange erfaring på feltet, ble HiL valgt ut fra høyskolens strategiske plassering og høye kompetanse på feltet. Valget av HiFm skulle sikre dekning av Nord-Norge, samtidig som også denne høyskolen hadde lang og bred erfaring innen barnevernrelaterte utdanninger.

Høgskolene ble også valgt med bakgrunn i deres engasjement for minoritetsspørsmål innenfor sosialfagene.

#### **4.1.3 Videre utvikling av utdanningens innhold**

Det ble satt ned en faggruppe bestående av én faglærer fra hver høgskole, og en styringsgruppe bestående av avdelingsledere fra hver høgskole. Mens styringsgruppen diskuterte prinsipper for faglig profil, rammebetingelser for finansiering og organisering og forankring i egne studieorganisasjoner, utviklet faggruppen studieplan, undervisningsplan og pensumliste.

Foruten krav om NIBR-rapporten som utgangspunkt for innholdet, la BLD flere forutsetninger til grunn for et kompetansehevende praksisrelatert videreutdanningstilbud. Det skulle være et opplæringsprogram som på sikt kunne tilbys barnevernsansatte i hele landet. Programmet skulle konsentrere seg om to hovedproblemstillinger: Drøfting av begrepene ”kulturell kompetanse” og ”et kultursensitivt barnevern”, og en gjennomgang av virksomme metoder i arbeid med minoriteter. Programmet måtte ta hensyn til at barneverntjenestene har ulik størrelse og nedslagsfelt avhengig av geografi og befolkningssammensetning, og det måtte utformes slik at det ville være mulig for ansatte å gjennomføre det i kombinasjon med ordinært arbeid. Samtidig var et sentralt punkt hvordan programmet skulle gjøres tilgjengelig og vedlikeholdes i tjenesteapparatet. En viktig målsetting var aktiv involvering fra arbeidsgiversiden, og opprettelsen av en plan for hvordan kompetansen skulle spres, tas i bruk og vedlikeholdes på den enkelte arbeidsplass.

Høsten 2007 la de fire høgskolene frem et forslag til studieplan for videreutdanningen *Barnevern i et minoritetsperspektiv*. Dette forslaget ble videreutviklet gjennom høsten 2007 og våren 2008, med jevnlige møter mellom representanter fra BLD og høgskolene. Parallelt foregikk det et separat utviklingsarbeid av studieplan og undervisningsplan ved den enkelte høgskole.

#### **4.1.4 Hvordan opplevde høgskolene samarbeidet i planleggingsfasen?**

Deltakerne i faggruppen opplevde arbeidet med å planlegge og å utvikle videreutdanningstilbudet sammen med de øvrige høgskolene som svært positivt. Det er en utbredt oppfatning blant de fagansvarlige at det var enkelt å komme til enighet om innholdet i studieplan og pensum, da gruppens medlemmer hadde likt perspektiv på hvilke områder som burde dekkes av en slik utdanning. Mye av det gode samarbeidet synes også å ligge i at gruppen tidlig ble enige om å utvikle et tett samarbeid, og at innholdet skulle være identisk ved alle lærestedene. Dette, kombinert med en lav terskel for å ta kontakt med de andre medlemmene av gruppen, førte til at planleggingen mellom høgskolene fungerte svært godt.

Alle involverte har lang erfaring og mye kompetanse på feltet barnevernsarbeid, noe som la grunnlaget for spennende og produktive diskusjoner om alt fra litteratur til eksterne forelesere. Ved å samle ressursene fra de ulike høgskolene har en kunne dratt nytte av spisskompetansen som finnes ved de forskjellige institusjonene. Dette gjør at deltakerne på videreutdanningen til enhver tid er sikret de beste foreleserne på forskjellige fagområder.

Også medlemmene av styringsgruppen opplevde samarbeidet med de øvrige høgskolene som en ubetinget positiv prosess, og ser gode resultater av at fagfolk kan møtes på tvers med komplementære kompetanser. Samtidig opplevde flere av medlemmene i styringsgruppen at det gode samarbeidet også var et resultat av god personkjemii og en generell positiv holdning til utviklingen av denne typen videreutdanning.

Når det gjelder faggruppens og styringsgruppens samarbeid med BLD, er de fleste stort sett svært fornøyde. Flere ser det som særlig positivt at BLD og høgskolene kompletterte hverandres kompetansefelt: Mens BLD var opptatt av å sikre kompetanseheving i barnevernet, ble høgskolene gitt relativt åpne rammer for å utvikle studieplan og innhold.

En utfordring i samarbeidet med å planlegge kursets innhold var høgskolene og BLDs noe ulike utgangspunkt og fokusområder. Mens representantene fra BLD til tider var opptatte av at dagsaktuelle og politisk aktuelle temaer som tvangsekteskap og kjønnslemlestelse skulle inngå i studieplanen, var høgskolene opptatte av å forvalte et helhetlig perspektiv som går utover dagsaktuelle tema. Flere av medlemmene i fag- og styringsgruppen opplevde at BLD til tider la større vekt på politikk enn tematikk og de faktiske behovene på feltet. Som en representant fra faggruppen uttrykte det: *”Jeg blir stadig overrasket over hvor politisk konjunkturbestemt videre- og etterutdanninger er”*. Fra BLDs side understrekes det at disse temaene er viktige faglig sett på grunn av deres kompleksitet. Denne kompleksiteten og temaenes noe tabubelagt natur gjør det muligens enda viktigere at barnevernsansatte besitter kompetanse og forståelse for tematikken. Det understrekes fra høgskolenes side at BLDs noe sterkere fokus på dagsaktuelle temaer er legitimt, ettersom departementet selv har krav å forholde seg til.

Videre uttrykker flere høgskolerepresentanter at BLD var relativt sterkt bundet til NIBR-rapporten. Enkelte av de fagansvarlige mener at NIBR-rapporten legger for stor vekt på evidensbasert kunnskap knyttet til enkeltgrupper. Dette oppleves som noe på siden av realitetene på praksisfeltet, da utfordringer knyttet til et flerkulturelt barnevern ofte ikke handler om ”de andre”, men om sosialarbeiderne selv. BLDs fokus på NIBRs rapport ble imidlertid mindre dominerende etter hvert, og høgskolene understreker at de ble gitt romslige rammer og fleksibilitet i utviklingen av innholdet.

Enkelte fra faggruppen opplevde at BLD hadde for store forventinger til metodeopplæringen. Som NIBR-rapporten understreker finnes det lite forskning på hvordan ulike metoder fungerer i møte med minoritetsfamilier, og det vil derfor også være begrenset hva som kan læres bort.

Flere opplevde at BLD og høyskolene snakket om ulike ting når de snakket om temaet ”metode”, og at det tok relativt lang tid før de involverte ble klare over dette. Dette illustreres i følgende uttalelse fra en av de fagansvarlige:

*”Det er et gjengangerproblem i alle profesjonsutdanninger at metodebegrepet er vanskelig å skjønne. Det er ofte lettvent for politikere, byråkrater og andre å snakke om metoder og at disse må inn i utdanninger. Sannheten er at det er mye eklektisk jobbing på dette feltet, hvor en del er saksbehandling og en del er relasjonsarbeid, og hvor man i kombinasjonen av disse finner ulike løsninger. Samtidig ser vi at når folk har mye erfaring på feltet tenker de ofte på de samme løsningene og ser den samme veien, selv om det ikke finnes en bestemt metode for det”.*

De fagansvarlige understreker at mye av arbeidet innen barnevernet er erfaringsbasert. Likevel legges det fortsatt stor vekt på ”metoder”, hvor det hele tiden skjer endringer i hvilke metoder som anses som ”de beste”, og hvor det lanseres løsninger som i realiteten ikke eksisterer. Høgskolerepresentantene opplevde imidlertid at samarbeidet ble lettere etter at en felles forståelse for hva metode innebærer ble opprettet med representantene fra BLD.

Selv om de ulike fokusområdene ga utfordringer for diskusjonene og det å finne en felles plattform og profil, opplever mange i styrings- og faggruppen at BLDs sterke rolle i planleggingsfasen var en styrke for kvaliteten på det endelige produktet. BLDs deltakelse i planleggingen, med et til tider detaljorientert fokus, var overraskende for mange i faggruppen, men ble sett som et positivt engasjement. Samtidig sitter de fleste igjen med en følelse av at høyskolene ble gitt rom og frihet til å utforme videreutdanningen etter eget ønske.

Flere av medlemmene i begge gruppene etterspør en styrking av denne typen samarbeid mellom høyskolemiljøer. Enkelte trekker koblinger til SAK (Samarbeid, arbeidsdeling og konsentrasjon), som ble opprettet av regjeringen for å sikre bedre samarbeid og forpliktende avtaler om arbeidsdeling i universitets- og høyskolesektoren<sup>12</sup>.

#### **4.1.5 Hvordan opplevde BLD samarbeidet i planleggingsfasen?**

Også representantene fra BLD sitter igjen med svært gode erfaringer fra utviklingsarbeidet som ble gjort i samarbeid med høyskolene. Høgskolenes ønske om å utvikle videreutdanningen ble sett som svært positivt fra BLDs side. Kursets landsomfattende utforming krevde et nært samarbeid mellom læringsinstitusjonene. Høgskolene, som er vant til å arbeide autonomt, responderte imidlertid positivt på denne relativt nye måten å

---

<sup>12</sup>Se *Høring - Ta hele Nordland i bruk! - rapport fra Utvalget for utredning av samarbeid, arbeidsdeling og konsentrasjon i høyskolesektoren i Nordland (Nordlandsutvalget)*. Svar fra Utdanningsforbundet.

samarbeide på. Samtidig ser involverte aktører i BLD at høgskolene ble utfordret på dette punktet, nettopp fordi de ble nødt til å være samarbeidspartnere og konkurrenter på samme tid.

Det påpekes at BLD uten tvil har valgt å være en aktiv part i planleggingsfasen, hvor de i utgangspunktet la klare føringer for hva innholdet skulle baseres på. Denne aktive rollen ble valgt for å sikre et kvalitativt godt studium som kunne sikre det ønskede resultatet: at barnevernet skal få den handlingskompetansen de etterspør. Representantene opplever at det tette samarbeidet med høgskolene var svært positivt, og ga gode resultater.

Også BLD opplevde at det var diskusjoner knyttet til innholdet. For BLD var det særlig viktig å sikre en god språkbruk. Dette førte til vurderinger og diskusjoner blant annet rundt bruken av begrepet "makt", som BLD anså kunne virke negativt. Som en av representantene uttrykker det: *"Det handler om hvordan man snakker om barnevernet – et begrep som makt kan gi uheldige føringer"*. Disse diskusjonene rundt språkbruk og innhold opplevdes imidlertid som konstruktive.

Representantene for BLD opplevde planleggingsfasen som både interessant og lærerik. Arbeidet bar preg av prosessorientert skriving, hvor både høgskolene og BLD kunne kvalitetssikre og drøfte hverandres arbeid og synspunkter. Representanter fra BLD understreker at det i denne typen samarbeid med høgskoler er myndighetene som sitter med de økonomiske midlene og som i utgangspunktet derfor har makt i forhold til avgjørelser. Høgskolene ble likevel gitt mye frihet i utformingen av studiet. Til tross for utfordringer knyttet til ulike fokusområder for innholdet, er også BLD svært fornøyde med samarbeidet, hvor sluttresultatet i form av studieplan og pensumliste oppleves som kvalitetsmessig sterkt.

## 4.2 Hovedtemaer og læringsmål

Hovedmålsetningen med videreutdanningen er at deltakerne skal opparbeide kunnskap om hva et kultursensitivt barnevern innebærer, samt øke egne ferdigheter i arbeidet med barn, unge og familier med minoritetsbakgrunn. Dette innebærer en økt kompetanse, bevissthet og forståelse for mangfoldet av familie- og oppdragelsesmønstre, interkulturell kommunikasjon og samhandling, ulike faglige metoder i møte med etniske minoriteter, og egne holdninger og profesjonell rolle i et majoritets-/minoritetsperspektiv. Deltakerne skal benytte egen erfaring og praksis som yrkesutøvere i kurset. Målsetningene for kurset skal dekkes av tre hovedtemaer:

1. Migrasjon, minoriteter og det flerkulturelle samfunnet
2. Møte mellom barnevernet og barn og familier med minoritetsbakgrunn
3. Metoder og modeller i barnevernsarbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn

Forfatterne av NIBR-rapporten anbefaler at en praktisk rettet opplæring blant annet bør ta utgangspunkt i følgende kapitler: Kapittel 2.5 og 6 som omhandler erfaringer med å kulturtilpasse metoder og tiltak, kapittel 3 om erfaringer fra kultursensitivt psykisk helsearbeid, og kapittel 5 som omhandler kommunikasjon og tolking (Holm-Hansen et al. 2007: 317). De definerte læringsmålene innenfor hvert hovedtema bygger i stor grad på kunnskapsstatusens innhold (se informasjonsboks 1)<sup>13</sup>.

### **INFORMASJONSBOKS 1**

#### **LÆRINGSMÅL INNENFOR HVERT HOVEDTEMA**

##### **Migrasjon, minoriteter og det flerkulturelle samfunnet**

- Kunnskap om sentrale begreper knyttet til det flerkulturelle samfunn
- Forståelse for ulike sider ved migrasjon i et globalt perspektiv og hvordan migrasjon kan føre til endringer i familieliv
- Kjennskap til internasjonale konvensjoner og nasjonal innvandringspolitikk og kunne anvende dette i arbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn
- Forståelse for hvordan kollektivistisk versus individualistisk livssyn får konsekvenser for familieliv og barneoppdragelse
- Forståelse for minoritetsbarns identitetsutvikling
- Kunnskaper om hvordan forståelsen av etnisitet, kjønn, seksualitet, klasse og kaste har betydning for samhandling på ulike nivå i samfunnet
- Kunnskap om suksessfaktorer og risikofaktorer i minoritetsbarns oppvekst, både internt i familien og eksterne samfunnsmessige faktorer
- Kunnskap om å avdekke og arbeide med familiekonflikter og æresrelatert vold, herunder kjønnslemlestelse og tvangsekteskap
- Kunnskap om minoritetsbarn og familier i forhold til arbeidsliv, utdanning, oppvekst og levekår, marginalisering, rasisme og diskriminering

##### **Møte mellom barnevernet og barn og familier med minoritetsbakgrunn**

- Evne til å anvende et analytisk perspektiv på barnevernets kunnskapsgrunnlag og definisjonsmakt
- Ferdigheter i interkulturell kommunikasjon med vekt på bl.a. språkets betydning
- Ferdigheter i bruk av tolk og forståelse for tolkens rolle i kommunikasjonen
- Innsikt og trening i hvordan kultursensitivitet kan praktiseres i arbeidet med barn og familier med minoritetsbakgrunn
- Innsikt i hvordan egne normer, verdier og teoretiske forankringer påvirker yrkesutøverens oppfatning og forståelse av andre
- Særskilt kompetanse i å håndtere utfordringer knyttet til arbeid med enslige mindreårige flyktninger

---

<sup>13</sup> Se vedlegg 3 for studieplan.



### **Metoder og modeller i barnevernsarbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn**

- Kunnskap om, og ferdigheter i kultursensitivitet og metodisk barnevernsarbeid knyttet til de ulike fasene i en barnevernssak (undersøkelse, vurdering og dokumentasjonsarbeid, tiltak og evalueringsarbeid og gjennomføring av tiltak)
- Ferdigheter i å håndtere sentrale dilemmaer i flerkulturelt barnevern – mellom det universelle og det særegne
- Evne til å utvikle en god praksis ved å anvende etablerte og anbefalte (NIBR-rapport) barnevernsfaglige metoder på en hensiktsmessig måte som er tilpasset den enkeltes behov
- Evne til å anvende metoder som kan være spesielt virksomme i arbeidet med minoritetsgrupper og som støtter mestring og utvikling hos barn og foreldre med minoritetsbakgrunn
- Kritisk forståelse for hvordan majoritetssamfunnet kan oppleves som premissleverandør for metoder og modeller som anvendes i barnevernsarbeid

## **4.3 Kursets målgruppe og omfang**

Målgruppen for videreutdanningen er ansatte i den kommunale barneverntjenesten, men både ansatte ved institusjoner og det statlige barnevernet på regionalt nivå anses som potensielle deltakere. Opptak til videreutdanningen forutsetter bachelorgrad i helse- og sosialfag eller tilsvarende. Kurset er finansiert av BLD, og de eneste individuelle kostnadene ved deltakelse er knyttet til semesteravgift ved høgsolen, litteratur og eventuelle reise- og oppholdsutgifter. Det forutsettes at arbeidsgivere dekker nevnte utgifter.

Videreutdanningen går over ett semester og gir 15 studiepoeng, noe som tilsvarer halvparten av ett semester i et fulltidsstudium. Utdanningen gir ingen automatisk avkorting i et masterprogram, men deltakerne kan søke den enkelte høgsolen om avkorting i et relevant program. Kurset er samlingsbasert med tre samlinger à tre dager. Dette inkluderer to samlinger ved den enkelte høgsolen og én fellessamling i Oslo for deltakerne fra alle fire høgsolenene.

Organiseringen i samlinger fordrer informasjonsutveksling via internett, e-post og telefon, samt krav til egenstudium. Det forventes at arbeidsgivere legger til rette for at den ansatte får fri til å delta på samlinger og gjennomføre eksamen, og gis tid til å jobbe med litteratur og oppgaver underveis.

## **4.4 Arbeidsformer og arbeidskrav**

### **4.4.1 Arbeidsformer**

Samlingene omfattet høsten 2008 forelesninger, seminargrupper, veiledningsgrupper og egenstudier. Innenfor dette ble det også lagt vekt på arbeid med case og arbeidsmetoder, samt ferdighetstrening. Rammene for hver samling ble satt til inntil ni timer forelesning, inntil 11 timer seminargrupper og omtrent to timer veiledningsgrupper. Fra høsten 2009 ble veiledningsgruppene fjernet til fordel for en større andel seminartimer.

Forelesningene er ment å gi faglige innspill på ulike temaer knyttet til flerkulturelt barnevern, hvor det benyttes både interne forelesere fra høgskolene og eksterne forelesere fra ulike institusjoner. Utgangspunktet for veiledningsgruppene har vært å gi deltakerne en arena for å diskutere case fra egen arbeidssituasjon med en liten gruppe bestående av andre deltakere og veiledere. Gruppene skal bestå av fire til seks deltakere. Seminargruppene skal være noe større med 10 til 15 deltakere, og skal bygge på diskusjoner av egne erfaringer opp mot teori og pensumlitteratur. Innenfor dette ligger også ferdighetstrening. Alle arbeidsformene baserer seg i høy grad på aktiv deltakelse fra deltakerne, hvor deres erfaringer og praksis fra arbeidsplassen legger mye av grunnlaget for innholdet.

### **4.4.2 Obligatoriske oppgaver og hjemmeeksamen**

For å kunne gå opp til eksamen må deltakerne tilfredsstille to ulike krav. For det første må de ha 75 prosent tilstedeværelse på samlingene. Fravær på mer enn tre undervisningsdager fører til at de mister retten til å gå opp til eksamen. For det andre skal deltakerne innlevere og få godkjent to oppgaver det jobbes med i løpet av semesteret.

I den første oppgaven skal deltakerne konstruere et case med utgangspunkt i en konkret sak fra sin arbeidsplass og diskutere hvilken tematikk og problemstillinger som synliggjøres ut fra et minoritets-/majoritetsperspektiv. Drøftingen skal knyttes til aktuell pensumlitteratur, og besvarelsen skal ha et omfang på tre til fire sider. Case og analyse skal legges frem til diskusjon i seminargruppene på den påfølgende samlingen. Gruppen skal bli enige om hvilket case de i fellesskap skal jobbe videre med på neste samling. I den andre oppgaven skal deltakerne ta utgangspunkt i det valgte caset fra oppgave 1, og drøfte hvilke metodiske utfordringer det reiser. De skal videre velge den mest relevante metoden og drøfte valget av denne i forhold til kulturell relativisme og etnosentrisme. De skal også drøfte forutsetninger for å kunne gjennomføre tiltaket. Besvarelsen skal også her ha et omfang på tre til fire sider.

Selve eksamen er en skriftlig individuell hjemmeeksamen som går over én uke. Deltakerne gis samme oppgavetekst ved alle høgskolene.

### 4.4.3 Pensum

Pensum utgjør ca 1200 sider og består av et kompendium (artikkelsamling) med artikler fra fagtidsskrifter og utdrag fra fagbøker og antologier. I tillegg består litteraturlisten av et utvalg fagbøker. Det settes i tillegg krav til kjennskap til offentlige publikasjoner som relevante lovverk og stortingsmeldinger<sup>14</sup>.

## 4.5 Forankring

Høgskolene har lagt videreutdanningen inn under ulike avdelinger. Ved HiO er den underlagt *Avdeling for samfunnsfag*, ved HiL og HiT er videreutdanningen forankret til *Avdeling for helse- og sosialfag*, mens den ved HiFm er tilknyttet *Avdeling for sosial- og næringsfag*.

Felles for høgskolene er at videreutdanningen er lagt under samme avdeling som bachelorgrader, mastergrader og andre videreutdanninger i sosialt arbeid, herunder barnevernfeltet. Alle de fire høgskolene har lang erfaring med å tilby barnevernrelaterte utdanninger, og videreutdanningen er slik sett forankret i kompetanserike læringsmiljøer.

## 4.6 Videreutdanningens økonomiske rammer

Videreutdanningen har hatt en samlet budsjetttramme på kr 5 884 160 for perioden 2007-2009 (se tabell 1). Høgskolene ble gitt like rammer for gjennomføring av kull 1 og kull 2 á 30 deltakere, markedsføring og lederseminarer ved den enkelte høgskole. Høgskolen i Finnmark ble gitt en noe større ramme for veilederopplæring/samling. I tillegg fikk høgskolene utenfor Oslo en noe større ramme for deltakelse i referansegruppen og møter med BLD. Dette skyldes hovedsakelig høyere reisekostnader.

Tabell 1. Budsjett for gjennomføring av videreutdanningen, 2007-2009. Kr.

	HiO	HiT	HiL	HiFm
<b>2007</b>	186 040	191 040	191 040	216 040
<b>2008</b>	629 550	634 050	634 050	652 350
<b>2009</b>	627 720	632 420	632 420	657 440
<b>Samlet budsjett</b>	1 443 310	1 457 510	1 457 510	1 525 830

<sup>14</sup> Se vedlegg 4 for pensumliste høsten 2008 og høsten 2009.

## 4.7 Gjennomføringer høsten 2008 og høsten 2009<sup>15</sup>

### 4.7.1 Første gjennomføring høsten 2008

Videreutdanningen *Barnevern i et minoritetsperspektiv* ble startet opp ved høgskolene i Finnmark, Lillehammer, Telemark og Oslo høsten 2008. Undervisningsplanen for høsten 2008 var mer eller mindre identisk ved de fire høgskolene<sup>16</sup>.

#### 4.7.1.1 Samlingenes innhold

Oppstartssamlingen ble gjennomført i Oslo som en felles samling for alle fire høgskolene, med et hovedfokus på forelesninger knyttet til en bred tematikk rundt migrasjon, minoriteter og det flerkulturelle samfunnet. Inkludert i dette var forelesninger om forholdet mellom majoritet og minoritet, arrangerte ekteskap og kvinnelig omskjæring, internasjonale og nasjonale konvensjoner og lovverk, minoritetsbarns oppvekst og utfordringer innen sosialt arbeid. Foreleserne representerte forskere innen psykologi og sosialantropologi, i tillegg til en representant fra Sametinget.

Ved andre samling, som ble holdt ved de enkelte høgskolene, var fokuset flyttet ned til møtet mellom barnevernet og minoriteter. Her reiste de fagansvarlige rundt til de ulike høgskolene og foreleste rundt temaene enslige mindreårige flyktnings situasjon, kultursensitivitet, barnevernets definisjonsmakt, tverrkulturell kommunikasjon og praktiske ferdigheter i bruk av tolk. I tillegg arbeidet deltakerne i seminar- og veiledningsgrupper.

Ved tredje samling la høgskolene vekt på metoder og modeller i barnevernsarbeid, og de fire høgskolene valgte noe ulike fokusområder. Felles for alle var en forelesningsdag om håndtering av dilemmaer mellom likebehandlings- og anerkjennelsesperspektivet. Ved HiO ble de to øvrige dagene forbeholdt temaet vold i nære relasjoner. HiL så på familievold og mangfold og helhetssyn i barnevernet. Ved HiT ble det lagt vekt på metodisk tilnærming til metoden MST (multisystemisk terapi), samt psykososialt arbeid i skolen. HiFm fokuserte på barnevern i samisk kontekst. Det ble også arbeidet i seminargrupper og veiledningsgrupper. I tillegg til at lektor PhD Marianne Skytte fra Institutt for Sociologi, Socialt arbejde og Organisation ved Aalborg Universitet foreleste ved de fire høgskolene, ble det benyttet interne forelesere og ansatte fra psykologtjenester.

---

<sup>15</sup> Når vi omtaler høsten 2009 inkluderer dette gjennomføringen ved HiT våren 2010.

<sup>16</sup> Se vedlegg 5 for undervisningsplan høsten 2008.

#### *4.7.1.2 Arbeidsformer og arbeidskrav*

Deltakerne leverte de skriftlige oppgavene i forkant av andre og tredje samling. Oppgavene ble fulgt opp i seminargruppene, og deltakerne fikk mulighet til å diskutere og reflektere over noen av casene.

Hjemmeeksamen i 2008 tok utgangspunkt i to avisartikler som omhandlet omplassering av rombarn. Spørsmålene som deltakerne skulle svare på omhandlet påstander rundt ”kulturbetinget barnemishandling”, vurdering ut fra Lov om barneverntjenester, forslag til tiltak samt påstander rundt kulturforskjeller kontra omsorgssvikt.

Ny/utsatt eksamen for våren 2009 omhandlet vold mot barn i minoritetsfamilier, hvor deltakerne ble bedt om å ta stilling til påstanden om mer bruk av vold i andre kulturer og metodiske utfordringer knyttet til relevante tiltak.

#### **4.7.2 Andre gjennomføring høsten 2009**

Ved andre gjennomføring i 2009 ble undervisningsplanen lagt opp noe forskjellig ved de enkelte høgskolene, og det ble i større grad hentet inn lokale aktører til å holde forelesninger<sup>17</sup>. Høgskolene holdt seg imidlertid fortsatt til samme fokus og tematikk ut fra studieplanen. HiT hadde, som tidligere nevnt, utsatt andre gjennomføring til våren 2010.

##### *4.7.2.1 Samlingenes innhold*

Ved HiO ble oppstartssamlingen brukt til temaer som møte mellom majoritet og minoritet, enslige mindreårige asylsøkere og tolkebruk. HiL fokuserte på kultursensitivitet, tverrkulturell kommunikasjon, majoritetens definisjonsmak og tolkebruk. Ved HiFm ble det lagt vekt på interkulturell kommunikasjon, tolkebruk og kultursensitivitet. HiT brukte første samling til temaene kultursensitivitet, interkulturell kommunikasjon, enslige mindreårige asylsøkere og vold i nære relasjon. I tillegg hadde alle høgskolene avsatt tid til arbeid i seminargrupper. Foreleserne kom fra de fire høgskolene og andre læringsinstitusjoner.

Andre samling var fellessamlingen i Oslo, hvor det ble sett på aktuelle temaer som enslige mindreårige asylsøkere, kvinnelig omskjæring, familierelasjoner, vold og barns rettsstilling, samt de mer overordnede temaene som relasjonen mellom majoritet og minoritet og den norske velferdsstaten. Ettersom HiT gjennomførte videreutdanningen våren 2010, ble andre samling avholdt ved eget lærested, hvor en så på relasjonen mellom majoritet og minoritet, kvinnelig omskjæring, samarbeidet mellom skole, hjem og barnevern og flerkulturelt

---

<sup>17</sup> Se vedlegg 5 for undervisningsplan høsten 2009/våren 2010.

barnevernsarbeid. I tillegg til forelesere fra HiO, UiO og nasjonale forskningsinstitutter, ble det benyttet forelesere fra Oslo Politidistrikt og Sametinget.

Ved tredje samling valgte HiO å fokusere på flerkulturelt barnevernsarbeid, psykisk helse, familierelasjoner og vold. HiL la vekt på enslige mindreårige asylsøkere, samt metoder og modeller i flerkulturelt barnevernsarbeid. HiFm så på metodebruk, vold og traumer samt flerkulturelt barnevern. HiT la vekt på temaene tolkebruk, barns rettsstilling, multikulturelle samfunn og metoder i barnevernsarbeid. I tillegg hadde alle høgskolene avsatt tid til arbeid i seminargrupper. Marianne Skytte foreleste ved tre av de fire høgskolene, og i tillegg ble det benyttet forelesere fra høgskole-/universitetsmiljøer, psykologiske/psykiatriske tjenester, kommunale barneverntjenester, Bufetat og tolketjenester.

#### *4.7.2.2 Arbeidsformer og arbeidskrav*

På grunn av flyttingen av fellessamlingen til andre samling, leverte deltakerne de skriftlige oppgavene i forkant av første og tredje samling. Også ved denne gjennomføringen ble oppgavene fulgt opp i seminargruppene, hvor deltakerne fikk mulighet til å diskutere og reflektere over noen av casene.

I 2009 omhandlet hjemmeeksamen debatten i norsk offentlighet om forebygging av omskjæring/kjønnslemlestelse, hvor deltakerne skulle redegjøre for problemstillinger knyttet til dette. De skulle videre drøfte konkrete utfordringer knyttet til sin egen arbeidssituasjon som omhandler de samme problemstillingene, men i forhold til en annen tematikk. På grunn av HiTs utsatte oppstart hadde de egen oppgavetekst for våren 2010. Eksamen omhandlet prinsippet "barnets beste" og dets rolle i barnevernsarbeid, påstander om negative virkninger av barnehijab og dilemmaer og utfordringer ved bruk av en kultursensitiv tilnærming i forhold til bruk av hijab på barn. Ny/utsatt eksamen for våren 2010 omhandlet den samme tematikken som i 2009; vold mot barn i minoritetsfamilier.



## 5. Rekruttering, gjennomføring og resultater

I det følgende kapitlet gis en presentasjon av videreutdanningens søknads-, opptaks- og gjennomføringstall for 2008 og 2009, markedsføringsstrategier, kjennetegn ved studentmassen og resultater i form av karakterer.

### 5.1 Søknads-, opptaks- og gjennomføringstall

Høgskolene har blitt gitt en økonomisk ramme som tilsier 30 deltakere i hvert kull; optimalt sett til sammen 240 deltakere på to gjennomføringer. Tabell 2 gir en oversikt over søknads-, opptaks- og gjennomføringstall for videreutdanningen for de to gjennomføringene og totalt sett.

Tabell 2. Søknads-, opptaks- og gjennomføringstall, 2008, 2009 og totalt\*. Antall.

	2008	2009	Totalt
Antall søkere, 1. prioritet	193	135	328
Tilbud om opptak	120	117	237
Oppmeldt til eksamen	82	85	167
Tatt eksamen	73	73	146
Antall bestått	70	70	140

\*Alle tall basert på informasjon fra DBH og høgskolene (inkludert kontinuasjonseksamener).

Som vi ser av tabell 2 har totalt 328 personer søkt på videreutdanningen med denne som førsteprioritet: 193 personer i 2008 og 135 personer i 2009. Samlet ligger det totale antallet som har fått tilbud om opptak, 237, nært den øvre grensen på 240 deltakere. Av de 237 som ble tilbudt studieplass, har 70 personer valgt ikke å melde seg opp til eksamen. Flertallet av disse har takket nei til tilbudet om opptak, mens en gruppe deltakere har takket ja til opptak, men valgt å trekke seg før studiestart eller i løpet av studiet. Til sammen har 167 deltakere vært oppmeldt til eksamen: 82 deltakere i 2008 og 85 deltakere i 2009.

Videre ser vi at 146 deltakere har tatt eksamen, med 73 avlagte eksamener per gjennomføring. Av disse var det totalt 140 som besto eksamen (inkludert kontinuasjonseksamen<sup>18</sup>). Søknads-,

---

<sup>18</sup> Kontinuasjonseksamen innebærer ny/utsatt eksamen, enten ved stryk eller ved legeerklæring på ordinær eksamen.



opptaks- og gjennomføringstall for de forskjellige høgskolene er imidlertid til dels svært ulike, som vist i tabell 3.

*Tabell 3. Søknads-, opptaks- og gjennomføringstall, 2008 og 2009, høgskoler\*. Antall.*

	HiO		HiT		HiL		HiFm	
	2008	2009	2008	2010	2008	2009	2008	2009
Antall søkere, 1. prioritet	101	43	37	38	37	43	18	11
Tilbud om opptak	44	38	36	37	26	31	14	11
Oppmeldt til eksamen	30	24	29	30	17	22	6	9
Tatt eksamen	26	21	25	25	16	18	6	9
Antall bestått	26	21	23	24	15	18	6	7

\*Alle tall basert på informasjon fra DBH og høgskolene (inkludert kontinuasjonseksamener)

Tabell 3 viser at antallet søkere med videreutdanningen som førsteprioritet ved HiO var klart høyere ved første gjennomføring sammenlignet med den andre, med 101 søkere høsten 2008 og 43 søkere høsten 2009. Ved HiL og HiT var søkertallet noe høyere ved andre gjennomføring, og skolene ligger på 37-43 søkere per kull. HiFm hadde på sin side en markant nedgang i antallet søknader fra et allerede lavt utgangspunkt, med 18 søkere til første gjennomføring og 11 søkere til andre.

Som en naturlig følge av forskjeller i søknadstall, varierer også antallet som fikk tilbud om studieplass, med lavere tall ved HiFm enn de øvrige høgskolene. Mens HiO og HiT har gitt tilbud til 36-44 personer ved hver gjennomføring, har HiL gitt til 26-31. HiFm har gitt tilbud til 11-14 personer ved hver gjennomføring.

Alle høgskolene har hatt et frafall av studenter, slik at antallet oppmeldt til eksamen har vært lavere enn antallet med tilbud om plass på videreutdanningen. HiO og HiT har hatt de største studentgruppene med 24-30 deltakere, mens HiL har hatt kull på 17-22 deltakere. HiFm har hatt svært små studentgrupper, med seks deltakere i 2008 og ni deltakere i 2009.

Det har videre vært et frafall frem til eksamen ved HiO, HiT og HiL, og antallet avlagte eksamener varierer kraftig, fra seks ved HiFm høsten 2008 til 26 ved HiO høsten 2008. De fleste som har gjennomført eksamen har bestått (enten ved ordinær eksamen eller kontinuasjonseksamen).

## 5.2 Markedsføringsstrategier

Under planleggingen av videreutdanningen ble følgende markedsføringsplan fulgt: Alle landets kommuner skulle få tilbud om å søke plass på studiet, med søknadsfrist 15. april samme år. Det ble ansett som viktig at BLD bidro til markedsføringen gjennom et informasjonsskriv. Dette ble sendt ut til landets kommuner ved barnevernleder og rådmann, landets fylkesmenn, Oslos bydeler ved barnevernleder, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, Bufetat, KS, fellesorganisasjonen og Kunnskapsdepartementet. Også høgskolene sendte ut informasjon om tilbudet til arbeidsplasser i regionene. Samtidig ble informasjon om studiet lagt ut på høgskolenes hjemmesider og på [www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no). Enkelte av høgskolene hadde utsatt søknadsfrist som et forsøk på å fylle opp plassene ved studiet.

Forut for andre gjennomføring var ikke BLD delaktig i markedsføringen. Høgskolene valgte noe ulike strategier for markedsføring og rekruttering. HiO hadde gode påmeldingstall ved første gjennomføring og valgte kun å reklamere for videreutdanningen på sine egne hjemmesider. Ved HiT opplevde de svært lav påmelding til andre gjennomføring, med 10 søkere, selv etter aktiv markedsføring. Det ble derfor bestemt at høgskolen skulle ha utsatt oppstart våren 2010. Frem mot januar 2010 drev høgskolen mye direkte markedsføring, særlig ut mot Bufetat. Resultatet var ventelister for oppstarten i 2010 og 38 søkere til studiet.

HiL satset, med bakgrunn i erfaringer med lav rekruttering ved første gjennomføring og lav påmelding underveis, på aktiv markedsføring, med utsending av informasjonsbrev og brosjyre om videreutdanningen til kommuner, statlige aktører og private aktører både innad i regionen og i andre regioner. Ved HiFm førte det lave søknadstallet ved første gjennomføring til at høgskolen besluttet å lokalisere studietilbudet til Tromsø som et forsøk på å øke antallet deltakere. I tillegg gjennomførte høgskolen målrettet markedsføring mot kommuner og andre aktører i regionen. Som vi ser av tabell 3 i forrige delkapittel ble søknadstallet, til tross for disse endringene, lavere enn ved første gjennomføring<sup>19</sup>.

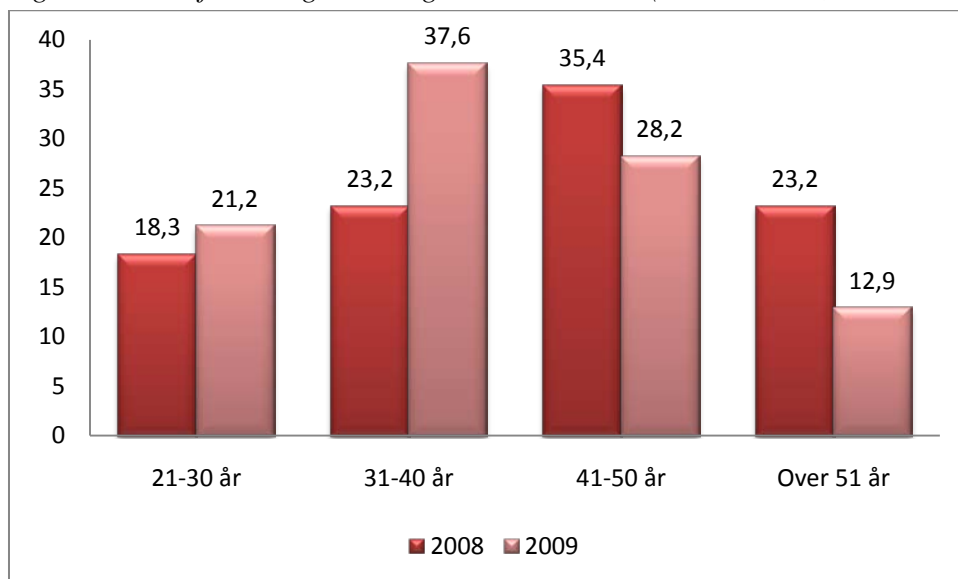
## 5.3 Studentgruppen

Gjennom tall fra DBH kan vi danne oss et bilde av deltakergruppen ut fra alders- og kjønnsfordelingen. Figur 1 gir en oversikt over aldersfordelingen ved første og andre gjennomføring for deltakerne som var oppmeldte til eksamen.

---

<sup>19</sup> HiFm selv vurderer flere mulige årsaker til problemene med å fylle opp et ønsket studenttall på rundt 25. For det første preges regionen av lange og kostbare reiseavstander, hvor ansatte i barnevernet velger bort studiet når det mangler kostnadsdekning fra arbeidsgiver. For det andre er det også her en kjensgjerning at barnevernet er under et stort arbeidspress, hvor etter- og videreutdanninger blir nedprioritert.

Figur 1. Aldersfordeling, 2008 og 2009. Prosent\* (N 2008 = 82, N 2009 = 85).



\*Alle tall basert på informasjon fra DBH og høgskolene.

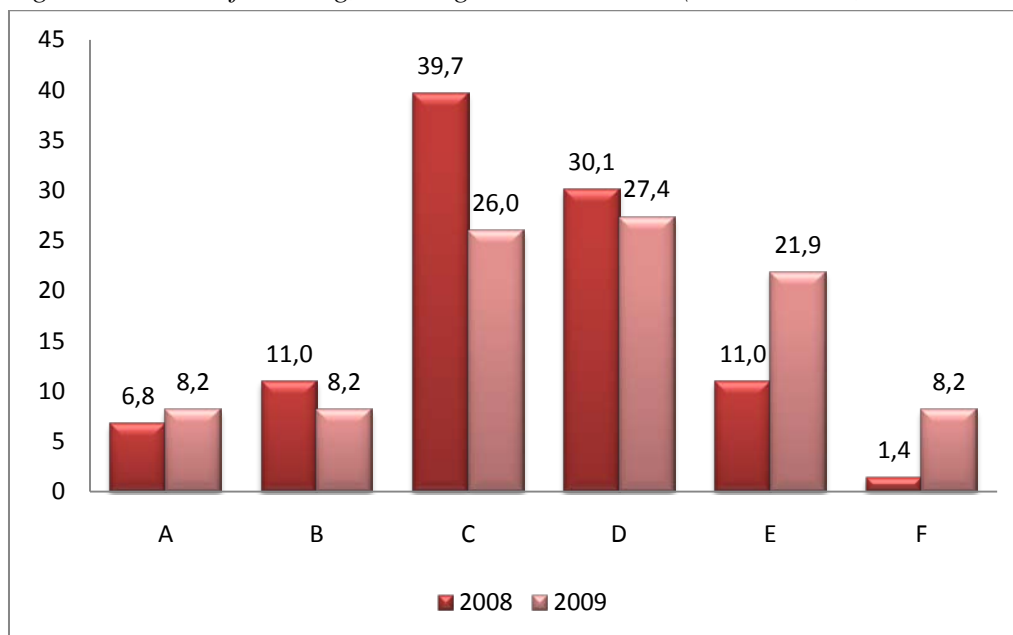
Som vi ser er det en relativt jevn fordeling mellom ulike aldersgrupper både i kull 2008 og kull 2009. I 2008 var aldersgruppen 41-50 år den største med 35,4 prosent av den totale studentmassen, mens 23,2 prosent var over 51 år, 23,2 prosent var mellom 31 og 40 år og 18,3 prosent var mellom 21 og 30 år. I 2009 var aldersgruppen 31-40 år den største med 37,6 prosent, mens 28,2 prosent var mellom 41 og 50 år, 21,2 prosent var i aldersgruppen 21-30 år og 12,9 prosent av deltakerne var over 51 år. En relativt stor andel av deltakerne befinner seg i de eldre aldersgruppene. Dette gjenspeiler muligens at deltakelse på videreutdanning er mest relevant etter noen år i yrkeslivet. Det har vært en klar overvekt av kvinner ved begge gjennomføringene, hvor kjønnsfordelingen høsten 2008 var 84 prosent kvinner og 16 prosent menn, mens tilsvarende tall fra høsten 2009 var 87 prosent kvinner og 13 prosent menn (se figur 1 i vedlegg 7). Av den totalte deltakergruppen utgjør kvinner 85,6 prosent.

I NOU 2009:8 *Kompetanseutvikling i barnevernet* understrekes kvinnedominansen innenfor helse- og sosialfagene. Utredningen viser til at 71,7 prosent av ansatte innenfor kommunale barneverntjenester, institusjoner innenfor barne- og ungdomsvernet, samt i fosterhjem og forsterkede fosterhjem i 2007 var kvinner (NOU 2009:8: 93). På grunn av det store antallet kvinnelige ansatte ønskes det fra statlig hold at det fokuseres på rekruttering av flere menn til studier knyttet til barnevernsarbeid.

## 5.4 Eksamensresultater

Figur 2 viser karakterfordelingen samlet for alle høgskolene ved første og andre gjennomføring. Som vi ser av figuren har karaktersnittet sunket fra 2008 til 2009. Mens 57,5 prosent av studentene fikk A-C i 2008, er tilsvarende andel i 2009 42,4 prosent. Vi ser også at andelen med strykkarakter F har økt fra første til andre gjennomføring.

Figur 2. Karakterfordeling, 2008 og 2009. Prosent\* (N 2008 = 73, N 2009 = 73).



\*Alle tall basert på informasjon fra DBH og høgskolene.

Som vi ser av tabell 4 er karakterfordelingen relativt lik mellom HiO, HiT og HiFm for de fire høyeste karakterene, mens HiL har en noe høyere andel B og D, og en tilsvarende lavere andel C. HiO og HiT har en høyere andel av de laveste karakterene E og F. Det er likevel ingen av høgskolene som skiller seg ut med et klart bedre eller klart dårligere snitt enn de øvrige høgskolene<sup>20</sup>.

Tabell 4. Karakterfordeling fordelt på høgskoler. Prosent (antall i parentes)\*.

	HiO	HiT	HiL	HiFm
A	6,4	4,0	2,9	6,7
B	14,9	14,0	23,5	13,3
C	31,9	30,0	20,6	33,3
D	25,5	32,0	44,1	33,3
E	14,9	14,0	0,0	0,0
F	6,4	6,0	8,8	13,3
Totalt	100 (47)	100 (50)	100 (34)	100 (15)

\*Alle tall basert på informasjon fra DBH og høgskolene.

<sup>20</sup> Jamført med DBHs oversikt ligger snittet for *Barnevern i et minoritetsperspektiv* noe lavere enn landsgjennomsnittet for alle eksamener avlagt i 2008 ved universiteter og høgskoler i Norge. Databasen viser at drøyt 40 prosent av alle avlagte eksamener i 2008 fikk karakterene A eller B, rundt 30 prosent fikk karakteren C, mens om lag 25 prosent fikk karakterene D eller E. Se: <http://dbh.nsd.uib.no/>



## 6. Vurderinger av videreutdanningen

I kapittel 2.2 gikk vi inn på viktige problemstillinger for vår evaluering av videreutdanningen. Her ble ulike faktorer som påvirker videreutdanningens kvalitet for involverte aktører presentert, og eksemplene viser at det er mange potensielle suksess- og risikofaktorer knyttet til utdanningen, både i forkant, underveis og i etterkant av gjennomført studium. I dette kapitlet presenterer vi funn fra vår datainnsamling blant deltakere, arbeidsgivere og ansatte ved høyskolene. Vi går inn i de nevnte utfordringer og løsninger knyttet til organisering og gjennomføring av videreutdanningen, det faglige innholdet, tilrettelegging fra arbeidsgivere og relevans for arbeidssituasjon. Vi har valgt å presentere informantenes vurderinger samlet fordelt på sentrale tema, og kombinerer data fra de kvantitative undersøkelsene med funn fra de kvalitative intervjuene. Før vi går inn i funnene, ønsker vi imidlertid å presentere de kvantitative utvalgene knyttet til deltakere og arbeidsgivere.

### 6.1 Beskrivelse av deltakerutvalget

Tabell 5 gir en oversikt over utvalget i spørreundersøkelsen til deltakerne. Det er en klar overvekt av kvinner i utvalget, med 84,9 prosent kvinner og 15,1 prosent menn. Dette reflekterer på den ene siden kvinnedominansen blant deltakerne på videreutdanningen (82 prosent i 2008 og 88 prosent i 2009) og på den andre siden kvinners dominans innen barnevernrelatert arbeid generelt. Videre ser vi at det er en relativt jevn fordeling mellom aldersgruppene i utvalget, med en liten overvekt av personer mellom 31-40 år. Den minste gruppen er i alderen 21-30 år.

*Tabell 5. Deltakerutvalget fordelt etter kjønn, alder og etnisk bakgrunn. Antall og prosent.*

	Antall	Prosent
<i>Kjønn</i>		
Mann	11	15,1
Kvinne	62	84,9
<i>Alder</i>		
21-30 år	12	16,4
31-40 år	24	32,9
41-50 år	18	24,7
Over 50 år	19	26,0
<i>Etnisk minoritet</i>		
Ja	12	16,4
Nei	61	83,6
Totalt	73	100,0

Igjen ser vi at utvalget følger populasjonens kjennetegn, med en relativt eldre deltakergruppe. Mens et flertall av deltakerne i 2008, 37,5 prosent, var i aldersgruppen 31-40 år, tilhørte

flertallet i 2009, 35,4 prosent, aldersgruppen 41-50 år. Om vi studerer deltakerne ut fra et majoritets-/minoritetsperspektiv, ser vi at 16,4 prosent av utvalget i undersøkelsen tilhører en etnisk minoritet i Norge<sup>21</sup>.

I tabell 6 kan vi studere deltakerutvalgets utdannings- og yrkesbakgrunn. De fleste, 82,2 prosent, oppgir å inneha bachelorgrad i helse- og sosialfag eller tilsvarende, mens 17,8 prosent oppgir å ha annen utdanningsbakgrunn. Ut fra kommentarfeltet i spørreskjemaet finner vi at flere i sistnevnte gruppe enten har samfunnsvitenskaplig utdanning (sosiologi, sosialantropologi og statsvitenskap) eller lærerutdanning.

*Tabell 6. Studentutvalg fordelt etter grunnutdanning, antall års yrkeserfaring, sektor, arbeidsplass og antall år på arbeidsplass. Antall og prosent.*

	Antall	Prosent
<i>Grunnutdanning</i>		
Bachelorgrad i helse- og sosialfag eller tilsvarende	60	82,2
Annet	13	17,8
<i>Antall års yrkeserfaring i barnevernsrelatert arbeid</i>		
Ingen yrkeserfaring	3	4,1
Under 5 år	28	38,4
5-10 år	17	23,3
Over 10 år	25	34,2
<i>Sektor</i>		
Offentlig	64	87,7
Privat	9	12,3
<i>Arbeidsplass</i>		
Kommunal barneverntjeneste	37	50,7
Statlig barnevern på regionalt nivå	8	11,0
Barneverninstitusjon	16	21,9
Annet	12	16,4
<i>Antall år ved arbeidsplass</i>		
Under 5 år	42	57,5
5-10 år	19	26,0
Over 10 år	12	16,4
<b>Totalt</b>	<b>73</b>	<b>100,0</b>

Videre er det en relativt jevn fordeling i utvalget når det gjelder yrkeserfaring innen barnevernsrelatert arbeid. 38,4 prosent oppgir å ha under fem års erfaring på feltet, mens 23,3 prosent har 5-10 års erfaring. 34,2 prosent har mer enn 10 års erfaring, mens 4,1 prosent har ingen yrkeserfaring innenfor barnevernet. Det at antallet med relativt lang yrkeserfaring er

<sup>21</sup> Det finnes ingen oversikt over etnisk bakgrunn for studentmassen som helhet, og vi kan derfor ikke anslå hvordan andelen med etnisk minoritetsbakgrunn blant deltakerne i undersøkelsen forholder seg til populasjonen av deltakere ved videreutdanningen som helhet.

såpass høyt kan ses opp mot alderssammensetningen i utvalget, hvor rundt 50 prosent av utvalget er 41 år eller eldre.

Et stort flertall av utvalget, 87,7 prosent, befinner seg i offentlig sektor. De som befinner seg i privat sektor, 12,3 prosent, jobber hovedsaklig i private institusjoner samt private og ideelle organisasjoner (omsorgssentre, støtte- og krisesentre og så videre).

Rundt halvparten av utvalget, 50,7 prosent, befinner seg i den kommunale barneverntjenesten, mens 11 prosent er tilknyttet det statlige barnevernet på regionalt nivå. 21,9 prosent jobber på barnevernsinstitusjon, mens de resterende 16,4 prosentene befinner seg innenfor ulike arbeidsplasser, blant annet omsorgssentre for enslige mindreårige, støtte- og krisesentre, skoler, asylmottak, sykehus og barnehager.

Som vi ser av tabell 6 har et flertall av utvalget, 57,5 prosent, jobbet mindre enn fem år ved arbeidsplassen. 26 prosent har jobbet mellom fem og 10 år, mens 16,4 prosent har jobbet mer enn 10 år ved arbeidsplassen. Mens en stor andel av utvalget har relativt lang yrkeserfaring, ser det altså ut til at mange har byttet arbeidsplass i løpet av sin yrkeskarriere.

### 6.1.1 Høgskoletilhørighet og kull

Tabell 7 gir en oversikt over fordelingen på høgskoler og kull blant deltakerutvalget.

*Tabell 7. Deltakerutvalg fordelt på høgskole og kull. Antall og prosent.*

	Antall	Prosent
<i>Høgskole</i>		
HiO	29	39,7
HiT	23	31,5
HiL	14	19,2
HiFm	7	9,6
<i>Kull</i>		
2008	30	41,1
2009	43	58,9
<i>Gjennomført utdanning</i>		
Ja	68	93,2
Nei	5	6,8
Totalt	73	100,0

Som vi ser er HiO og HiT best representert med henholdsvis 39,7 og 31,5 prosent av utvalget, mens HiL omfatter 19,2 prosent og HiFm 9,6 prosent av utvalget.



Videre ser vi at det er flere deltakere fra 2009-kullet som har besvart spørreundersøkelsen; 41,1 prosent tilknyttet 2008 og 58,9 prosent tilknyttet 2009<sup>22</sup> er med. 93,2 prosent av respondentene har fullført videreutdanningen. Av de fem som ikke har fullført oppgis det at de deltok på samlingene, men ikke tok eksamen.

Fordelingen i utvalget stemmer godt overens med populasjonen som er presentert i kapittel 5. Som vi ser i tabell 8 er det en relativt jevn fordeling på de to kullene ved hver enkelt høyskole, bortsett fra når det gjelder HiFm, hvor kun én student fra 2008 har besvart spørreskjemaet<sup>23</sup>.

*Tabell 8. Deltakerutvalg fordelt på høyskole og kull. Antall.*

	2008	2009
HiO	13	16
HiT	11	12
HiL	5	9
HiFm	1	6

Om vi sammenligner utvalget med populasjonen deltakere, ser det ut til at vi treffer følgende andeler av den totale studentmassen, hvor studentmasse defineres som antallet oppmeldt til eksamen (se tabell 9).

*Tabell 9. Utvalgets andel av total studentmasse. Prosent.*

	2008	2009
HiO	43,3	66,7
HiT	37,9	40,0
HiL	29,4	40,9
HiFm	16,7	66,7

Som vi ser av tabell 9 er representasjonen i utvalget fra HiO og HiT god for begge kullene. For HiL og HiFm har vi lav representasjon for det første året, og god representasjon for 2009. På grunn av det relativt lave antallet innenfor hvert kull ved hver høyskole, er det vanskelig å gjennomføre statistiske beregninger for signifikante forskjeller på dette nivået. Vi velger derfor i hovedsak å presentere data fra deltakerne samlet. Vi forholder oss til forskjeller mellom høyskolene eller mellom de to kullene der det er relevant, fremfor å operere med åtte ulike grupper.

<sup>22</sup> Dette kan ses opp mot vurderingene knyttet til e-postlistene i metodekapittelet.

<sup>23</sup> Dette skyldes trolig at vi fikk oppgitt postadresser til kull 2008 fra HiFm, og ble nødt til å sende ut postale spørreskjema. Av åtte oppgitte adresser, hadde fire flyttet til ny, ukjent adresse. Av fire utsendte skjema, fikk vi ett tilbake ferdigutfyllt.

## 6.2 Beskrivelse av arbeidsgiverutvalget

Tabell 10 gir en oversikt over arbeidsgiverutvalget ut fra sektortilhørighet, type arbeidsplass og størrelse på enhet. Utvalget domineres av arbeidsplasser innenfor det offentlige, hvor 83,3 prosent av arbeidsgiverne tilhører denne sektoren, mens 16,7 prosent tilhører privat sektor. Et klart flertall av arbeidsgiverutvalget, 66,7 prosent, tilhører en kommunal barnevernstjeneste. 8,3 prosent arbeider i det statlige barnevern på regionalt nivå. Barneverninstitusjoner utgjør 16,7 prosent av utvalgets arbeidsteder, mens 8,3 prosent oppgir å jobbe ved en annen type arbeidsplass enn de som er nevnt. Ut fra kommentarene ser det sistnevnte ut til hovedsaklig å gjelde private støtte- og krisesentre.

Tabell 10. Arbeidsgiverutvalg etter sektor, arbeidsplass og størrelse på enhet. Antall og prosent.

	Antall	Prosent
<i>Sektor</i>		
Offentlig	20	83,3
Privat	4	16,7
<i>Arbeidsplass</i>		
Kommunal barnevernstjeneste	16	66,7
Statlig barnevern på regionalt nivå	2	8,3
Barnevernsinstitusjon	4	16,7
Annet	2	8,3
<i>Størrelse på enhet</i>		
1-20 ansatte	14	58,3
21-50 ansatte	5	20,8
51-100 ansatte	5	20,8
Totalt	24	100,0

Et flertall av arbeidsplassene<sup>24</sup> i utvalget, 58,3 prosent, har 1-20 ansatte. 20,8 prosent har 21-50 ansatte og 20,8 prosent har 51-100 ansatte. Utvalget ser med andre ord til å domineres av små arbeidsplasser. Dette gjenspeiler muligens dominansen av kommunale barneverntjenester i utvalget, hvor mange kommuner har relativt små enheter.

Videre ser vi av tabell 11 at de fleste arbeidsgiverne i utvalget, 62,5 prosent, har hatt én ansatt på videreutdanningen. 20,8 prosent har sendt to ansatte, mens 16,7 prosent har sendt tre eller flere. Mens 37,5 prosent har hatt to eller flere ansatte som deltok samtidig, har 62,5 prosent kun hatt én ansatt per kull.

<sup>24</sup> I spørreundersøkelsen til arbeidsgiverne ble *arbeidsplass* definert som enhet arbeidsgiveren har ansvar for.

Tabell 11. Antall ansatte som har deltatt. Antall og prosent.

	Antall	Prosent
<i>Antall ansatte som har deltatt</i>		
1	15	62,5
2	5	20,8
3 eller flere	4	16,7
<i>Ansatte deltatt samtidig</i>		
Ja	9	37,5
Nei	15	62,5
Totalt	24	100,0

Tabell 12<sup>25</sup> viser at et flertall av arbeidsplassene i dette utvalget, 13 steder, har hatt deltakere ved HiO. Tilsvarende tall for de øvrige høyskolene er to ved HiT, åtte ved HiL og fire ved HiFm. Mens åtte arbeidsgivere har hatt ansatte på studiet høsten 2008, har 17 hatt ansatte på 2009-kullet. Spørreundersøkelsen har med andre ord i mye større grad blitt besvart av arbeidsgivere tilknyttet det siste studentkullet<sup>26</sup>.

Tabell 12. Høgskole og kull. Antall.

	Antall
<i>Høgskole</i>	
HiO	13
HiT	2
HiL	8
HiFm	4
<i>Kull</i>	
2008	8
2009	17

### 6.3 Deltakernes kjennskap til og valg av videreutdanning

Tilbudet av videre- og etterutdanninger innenfor det barnevernfaglige feltet begynner etter hvert å bli stort og variert. For utdanningsinstitusjoner blir det viktig å nå ut med informasjon om sitt studietilbud til potensielle deltakere. Som vi har sett i gjennomgangen i kapittel 5 har videreutdanningen *Barnevern i et minoritetsperspektiv* slitt med rekruttering av deltakere og

<sup>25</sup> Summene i tabell 12 blir høyere enn det faktiske antallet av arbeidsgivere i vårt utvalg fordi noen arbeidsgivere har hatt ansatte på flere høyskoler eller i begge kull. Spørsmål om høgskoletilknytning og kull var flervalgsspørsmål i spørreskjemaet.

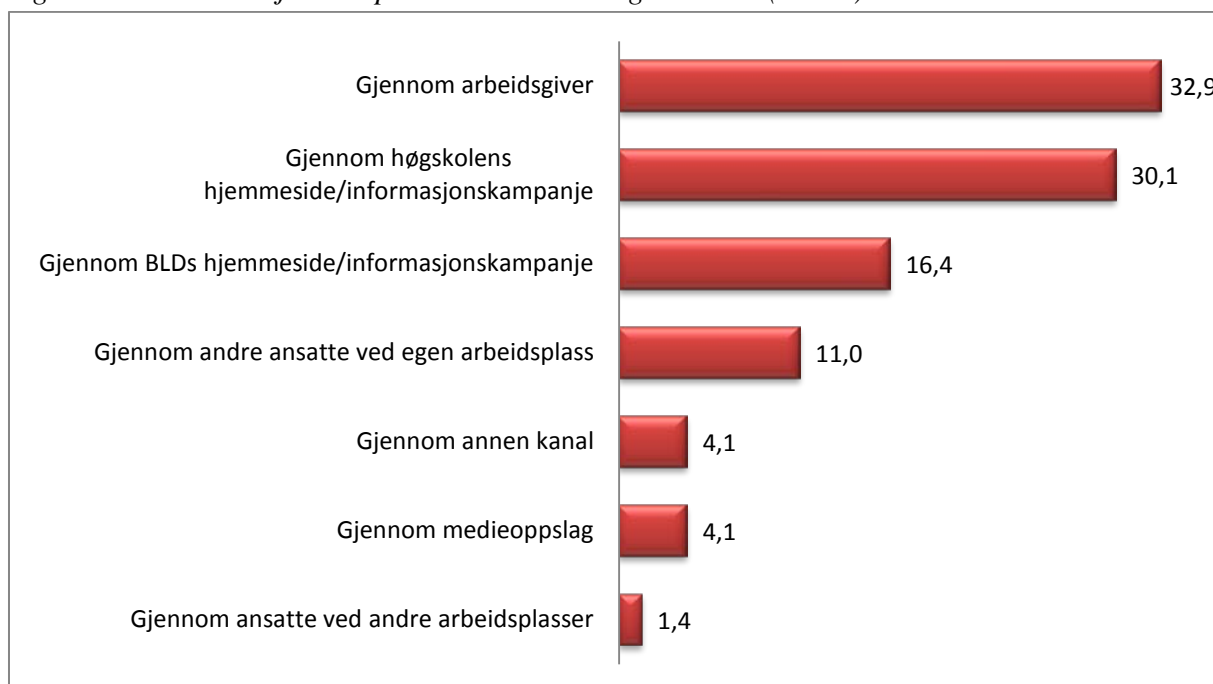
<sup>26</sup> En årsak til dette kan være at arbeidsgivere som nylig har vært i kontakt med utdanningen opplever det som mest relevant å delta i en spørreundersøkelse om den. En annen årsak kan være at jo lengre tid det går, jo mer sannsynlig er det at deltageren i utdanningen og vedkommendes arbeidsgiver på det tidspunktet utdanningen ble tatt, ikke jobber sammen lengre. Arbeidsgiveren synes da muligens ikke det er relevant å besvare undersøkelsen.

oppfylling av tilgjengelige studentplasser ved enkelte av høgskolene. En viktig faktor for videreutdanningens fremtidige rekrutteringspotensial blir dermed å studere hvordan deltakerne ved videreutdanningen har fått kjennskap til studiet og hvorfor de valgte å delta.

### 6.3.1 Kjennskap til videreutdanningen og initiativ til deltakelse

I spørreundersøkelsen ble deltakerne spurt hvordan de først fikk kjennskap til videreutdanningen. Resultatet, som fremstilt i figur 3, viser at de fleste enten fikk informasjon på arbeidsplassen eller gjennom høgskolenes kampanjer.

Figur 3. Deltakeres kjennskap til videreutdanning. Prosent (N=73).



Et flertall, 32,9 prosent, oppgir at det var arbeidsgiveren som informerte om videreutdanningen. Tilsvarende forteller en del i intervjuene at de ble tipset av arbeidsgiver om denne muligheten, og at deres arbeidsgivere stort sett er ganske gode til å videresende tilbud om kurs og videreutdanninger til sine ansatte. Flere sier de fikk vite om denne utdanningen gjennom arbeidsplassens intranett. Samtidig nevner mange, både arbeidstakere og arbeidsgivere, at det kommer store mengder henvendelser av denne typen hele tiden, og at tilbud som i utgangspunktet ville vært interessante for arbeidsplassen risikerer å drukne i alle e-postene om kurs og utdanninger. En tidligere deltaker sier at hennes arbeidsgiver har fortalt at hun får omtrent 50 e-poster daglig med slike henvendelser.

Flere av de intervjuede deltakerne kunne ønske henvendelser om kurs og utdanninger også ble sendt til de ansatte:

*”På vårt kontor har vi gode rutiner når det gjelder videreformidling av informasjon om kurs og videreutdanninger. Men det kunne kanskje også være greit om de brukte en mer direkte markedsføring rettet mot de ansatte”.*

*”Det kunne vært en fordel om det ble sendt en felles e-post også til alle ansatte, for det er mange arbeidsgivere som ikke videresender alle e-poster. Kommunene kan ta ansvar for å sende slik informasjon ut til alle sine ansatte. Ledelsen siler ofte e-postene og da får ikke ansatte de”.*

Videre viser figur 3 at 30,1 prosent av utvalget oppgir at de fikk kjennskap til studiet gjennom høgskolenes hjemmesider eller informasjonskampanjer. Foruten disse to informasjonskanalene, fant 16,4 prosent informasjon gjennom BLDs informasjonskampanjer (e-post sendt ut til landets kommuner ved barnevernleder og rådmann, landets fylkesmenn, Oslos bydeler ved barnevernleder, Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet, Bufetat, KS, fellesorganisasjonen og Kunnskapsdepartementet), mens 11 prosent hørte om studiet via kolleger. Kun et fåtall av deltakerne i utvalget fikk informasjon gjennom medieoppslag, ansatte ved andre arbeidsplasser eller gjennom andre informasjonskanaler (venner, familie og så videre).

Som en naturlig følge av målgruppen for studiet og påfølgende markedsføring, har en større andel ansatte i offentlig sektor, og da særlig kommunal og statlig barnevernstjeneste, fått informasjon om studietilbudet gjennom sin arbeidsgiver, mens ansatte i privat sektor, blant annet i private institusjoner og støttesentre, i større grad har innhentet informasjon selv via høgskolenes hjemmesider. Det har ikke vært en direkte markedsføring fra høgskolene eller departementets side ut mot arbeidsgivere i den private sektor.

Studiets markedsføring nevnes i flere av intervjuene med deltakere. Mange mener at det har blitt reklamert for lite for studiet i forkant av andre gjennomføring høsten 2009. Flere påpeker at de fant informasjon om studiet ved en tilfeldighet, og at utdanningen fortsatt er relativt ukjent blant ansatte innen barnevernsarbeid. En av de tidligere deltakerne sier følgende:

*”Jeg har lett mye på nettet, for jeg har lenge vært på utkikk etter en videreutdanning. Jeg har lett mye, men aldri sett denne før. Her må departementet være mye mer aktiv. Det rekrutteres jo for lite folk til dette studiet. For eksempel så fikk de ikke fylt opp i Telemark høsten 2009. Interessen er langt større enn det, og behovet også!”.*

På samme måte som det er variabelt hvordan deltakerne først fikk informasjon om utdanningen, varierer det også hvem det var som tok initiativet til at de skulle melde seg på. Mange av deltakerne som ble intervjuet forteller at de selv tok initiativet til å ta denne utdanningen. Flere sier de selv fant utdanningen og meldte seg på, og fikk så senere godkjenning fra arbeidsgiver til å delta. På spørsmål om hvem som tok initiativ til at hun skulle ta dette svarer en av deltakerne:

*”Jeg kom over det helt tilfeldig på nett, og jeg ordnet alt selv. Arbeidsgiveren min visste ikke en gang at jeg søkte på studiet. Jeg har inntrykk av at alle jeg gikk sammen med hadde tatt initiativet selv. Den første dagen fikk vi nemlig dette spørsmålet av lærerne, for de var opptatte av at utdanningen skulle skje i samarbeid med arbeidsgiver. Så vidt jeg husker så svarte ingen at de hadde blitt sendt på utdanningen av arbeidsgiveren sin. Dette var noe vi snakket om; at arbeidsgiverne burde ta mer initiativ. Denne utdanningen er veldig nyttig, og flere burde ta den”.*

Også arbeidsgiverne ble spurt om hvem som tok initiativ til deltakelse. 54 prosent av arbeidsgiverne i utvalget oppgir at det var den/de ansatte selv som tok initiativ til å delta på videreutdanningen, mens 46 prosent oppgir at det var dem selv. Flere av arbeidsgiverne opplyser at de oppfordret til deltakelse gjennom personalmøter. En arbeidsgiver sier:

*”To ansatte fra oss valgte denne utdanningen fordi de ble oppfordret til å gjøre det av oss i ledelsen. Vi ønsket økt kompetanse på området denne videreutdanningen sikter seg mot. Bufetat sentralt hadde lagt ut informasjon om utdanningen på sine intranettsider, med oppfordring til de ulike arbeidsplassene om å gi ansatte dette tilbudet. Vi prøver hele tiden å prioritere videreutdanninger. Vi ønsker i utgangspunktet å ha folk på videreutdanning til en hver tid, og gjerne flere samtidig. Det fungerer stort sett veldig godt, kanskje unntatt i midten av juni når alle utdanningene skal ha eksamen og alle trenger fri samtidig”.*

### 6.3.2 Årsaker til valg av videreutdanningen

Videre er det viktig å studere hvorfor ansatte på praksisfeltet velger å ta denne typen videreutdanning. I spørreundersøkelsen listet vi opp en rekke potensielle årsaker til valg av videreutdanningen, koblet til oppfordringer fra arbeidsgiver, behov for kompetanse, karrieremessige strategier og egenskaper ved videreutdanningen, og ba informantene vurdere årsakenes viktighet for deres valg. Resultatene er presentert i tabell 13.

*Tabell 13. Årsaker til valg av videreutdanning. Prosent (N=73).*

	Viktig	Verken/eller	Ikke viktig
Ble oppfordret av arbeidsgiver	37,0	28,8	34,2
Hadde behov for økt kompetanse	89,0	8,2	2,7
Ønsket faglig ramme for praktiske erfaringer	84,9	11,0	4,1
Ønsket å oppnå bedre lønn	19,2	39,7	41,1
Ønsket å kvalifisere seg for en bestemt stilling	9,6	43,8	46,4
Ønsket å kvalifisere seg for en videre yrkeskarriere	57,5	27,4	15,1
Ikke krav til egenfinansiering	49,3	20,5	30,1

### 6.3.2.1 Oppfordring fra arbeidsgiver

Når det gjelder oppfordring til deltakelse fra arbeidsgiver, svarer et lite flertall, 37 prosent, at dette var viktig for deres valg av videreutdanningen. Samtidig ser vi at for omtrent like mange, 34,2 prosent, var dette uviktig, mens 28,8 prosent oppgir at det verken har vært viktig eller uviktig. Spørsmålet blir hvorvidt det at så mange oppgir dette som lite viktig reflekterer manglende positiv holdning blant arbeidsgivere til deltakelse på videreutdanninger, at arbeidsgivere er positive til videreutdanningen, men i liten grad oppfordrer til deltakelse, eller at arbeidsgiveres holdning og oppfordring i utgangspunktet ikke er viktig for valget om å videreutdanne seg.

Dette kan vi muligens se opp mot spørsmålet om arbeidsgivers reaksjon på ønske om deltakelse. På dette spørsmålet oppga hele 82,2 prosent av utvalget at arbeidsgiver reagerte positivt eller svært positivt. Med andre ord kan det se ut som at mange har møtt positive holdninger fra sin arbeidsgiver, mens de muligens i liten grad har blitt direkte oppfordret til å gjennomføre videreutdanningen.

### 6.3.2.2 Behov for økt kompetanse

En annen potensiell årsak til deltakelse på videreutdanning ligger i et behov og ønske om økt kompetanse på et felt. Som vi ser av tabell 13 har dette vært en viktig årsak blant deltakerne for valg av videreutdanningen. Hele 89 prosent oppgir at behovet for økt kompetanse om flerkulturelt barnevern var viktig for deres valg, mens 84,9 prosent oppgir at et ønske om faglige rammer for praktiske erfaringer var en viktig årsak.

For mange av de intervjuede deltakerne var hovedmotivasjonen for å ta denne utdanningen nettopp et ønske om å lære mer om flerkulturelt barnevern. Flere har i sin yrkespraksis opplevd et behov for økt kompetanse på dette området og mange ser at det stadig blir et større omfang av saker som involverer familier med minoritetsbakgrunn. Deltakerne snakker om en følelse av hjelpeløshet og usikkerhet, og om et behov for mer kunnskap om minoritetsfamilier og flerkulturelle spørsmål. Dette illustreres av følgende sitat fra en tidligere deltaker:

*”Dette er ikke et helt nytt område, men det som er nytt er at det er såpass mange etniske minoriteter og mange saker som kommer hit til barnevernet. Dette representerer nye utfordringer og nye problemstillinger, som mye saker om vold, bruk av tolk og psykiatri i forhold til traumer. Vi står overfor andre dilemmaer nå”.*

En av de tidligere deltakerne forteller at hennes hovedmotivasjon ikke først og fremst var at hun følte behov for mer kompetanse, men at hun lenge har etterlyst et minoritetsperspektiv i barnevernet, uten at det har blitt tatt på alvor av hennes arbeidsgivere. Når hun oppdaget

denne videreutdanningen og BLDs satsning på området, så hun det som en gylden sjanse til å sette minoritetsfamilier på dagsorden overfor arbeidsgiveren:

*”Jeg har forsøkt å jobbe for å få mer systematikk inn i dette arbeidet, for det er alt for mye tilfeldig saksbehandling som skjer. Disse sakene burde ikke bare gis til hvem som helst som har tid. Dette er saker som burde overlates til de som har erfaring med å jobbe med familier med minoritetsbakgrunn. På mange andre områder er det slik at det er de med spesiell kompetanse eller mye erfaring som får visse saker, men ikke på innvandringsområdet. Motivasjonen min for å ta denne utdanningen var at jeg håpet å kunne bruke det som et argument for bedre organisering på dette området. Det er dårlig at alt er så tilfeldig. Jeg valgte denne utdanningen for å ha noe å slå i bordet med. Jeg ville vise dem at departementet har satset på kompetanseheving på dette området, og at de ikke har gjort det bare for moro skyld. Når departementet har prioritert dette må også teamlederen tenke gjennom hva som er grunnlaget for at det er gjort”.*

### 6.3.2.3 Karrieremessige strategier og personlige ønsker

En tredje potensiell årsak til valg av videreutdanning ligger i karrieremessige strategier. For mange vil det å videreutdanne seg kunne kvalifisere til en bestemt stilling, enten på arbeidsplassen eller ved andre arbeidsplasser. Andre vil se det som et generelt steg på veien i sin yrkeskarriere. Økt kompetanse og utdanning vil også kunne fungere som et viktig argument i individuelle lønnsforhandlinger.

Som vi ser av tabell 13 har kvalifisering til en bestemt stilling vært lite viktig i valget av videreutdanningen for dette utvalget, hvor kun 9,6 prosent oppgir dette som en viktig årsak. Et ønske om høyere lønn var en viktig årsak for 19,2 prosent av utvalget. Her viser datamaterialet en svak tendens til at ansatte innen offentlig sektor i høyere grad oppgir dette som årsak enn de som befinner seg i privat sektor.

Når det gjelder kvalifisering til videre yrkeskarriere ser vi at dette har vært viktig for 57,5 prosent av utvalget. Den videre yrkeskarrieren ser ut til å være viktigere for yngre ansatte enn for eldre. Mens hele 83,3 prosent av utvalget i alderen 21-30 år oppgir dette som en viktig årsak, var tilsvarende prosentandeler 66,7 prosent for gruppen 31-40 år, 50 prosent for gruppen 41-50 år og 36,8 prosent for gruppen over 50 år. Videre ser vi en svak tendens til at ansatte i privat sektor oftere oppgir at kvalifisering til videre yrkeskarriere har vært et viktig argument.

De karrieremessige strategiene kom også frem i intervjuene med deltakere. For en del av de intervjuede handlet motivasjonen om å ta utdanning for sin egen del, og ønsket om egenutvikling. Noen ønsket ”en bedre CV” eller ”noe mer barnevernfaglig på rullebladet”. Andre syntes det var motiverende at videreutdanningen ga studiepoeng og ikke bare et



kursbevis. Flere ser at studiepoengene kan brukes videre i for eksempel en masterutdanning som kan gi grunnlag for høyere lønn. Enkelte av de intervjuede deltakerne hadde lyst til å gjøre noe annet enn å jobbe i en periode, og hadde behov for annet påfyll. En av deltakerne sier:

*”Jeg synes det var veldig morsomt å få være del av høgskolemiljøet igjen, og å få være sammen med andre som er opptatte av dette temaet. Det var inspirerende. Noe av motivasjonen for å ta denne videreutdanningen var nettopp det å få sitte på skolebenken igjen”.*

#### 6.3.2.4 ”Billig” videreutdanning

Til sist ser vi at videreutdanningens manglende krav til egenfinansiering har vært et viktig moment for 49,3 prosent av utvalget. Dette er en potensiell motivasjonsfaktor som flere av de involverte aktørene, både deltakere, arbeidsgivere, høgskolene og BLD poengterer. Mange videreutdanninger har relativt høye kursavgifter, og både høgskolene og BLD mener at denne videreutdanningens gunstige økonomiske rammer bør være et insentiv for både deltakere og arbeidsgivere.

I intervjuene sier noen av deltakerne at det først og fremst lå økonomiske og tidsmessige motiver bak deres valg av videreutdanningen. Under vår deltakelse på en av samlingsdagene i Oslo høsten 2009 fortalte flere at arbeidsgiveren hadde understreket behovet for å finne ”billige” videreutdanninger, og at flere hadde lagt dette inn som et hovedkriterium når de søkte etter potensielle studier.

### 6.3.3 Forventninger til videreutdanningens innhold og relevans

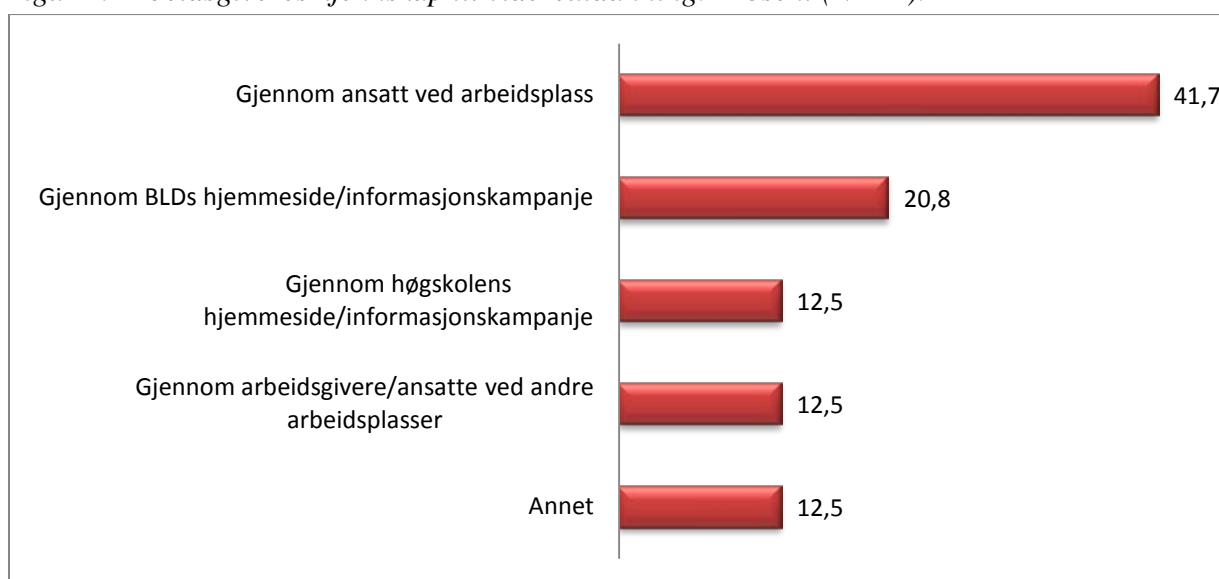
Forventninger til innhold og relevans er også en viktig årsak til å starte på en videreutdanning. I spørreundersøkelsen ble deltakerne spurt om hvilke forventninger de hadde til studiet i forkant av oppstart både i forhold til innholdets kvalitet og til studiets relevans for deres arbeidsfelt (se figur 2 i vedlegg 7).

82,2 prosent oppga at de hadde høye forventninger til studiets relevans, mens 67,1 prosent hadde høye forventninger til kvaliteten på innholdet. Flere av deltakerne utdyper svarene sine i spørreskjemaet, og understreker viktigheten av et praktisk orientert studium som kan gi praktisk input på utfordringene de står overfor hver dag. Selv om innholdet i en utdanning uten tvil er viktig, vil det for ansatte på et praksisfelt muligens være enda viktigere at en videreutdanning er *relevant*.

## 6.4 Arbeidsgiveres kjennskap til og valg av videreutdanning

Figur 3 (under punkt 6.3.1) viste at en stor andel av deltakerutvalget fikk vite om videreutdanningen gjennom sin arbeidsgiver. Det påfølgende spørsmålet blir hvordan arbeidsgiverne har fått kjennskap til studiet. Figur 4 gir en oversikt over svarene fra spørreundersøkelsen blant arbeidsgivere. Som vi ser oppgir 41,7 prosent av utvalget at de har fått vite om studiet gjennom en ansatt. 20,8 prosent har fått informasjon gjennom BLD, mens de øvrige har fått informasjon gjennom høgskolene, gjennom arbeidsgivere eller ansatte ved andre arbeidsplasser, eller gjennom andre kanaler (blant annet ansatte i den politiske ledelsen i kommunen).

Figur 4. Arbeidsgiveres kjennskap til videreutdanning. Prosent (N=24).



Flere av de intervjuede arbeidsgiverne sier at det er relativt enkelt å sortere ut hva som er interessant i mylderet av henvendelser, hvor informasjon om videreutdanninger fra for eksempel departementer utmerker seg og blir lest og formidlet til ansatte. En leder sier:

*”Jeg fikk henvendelse på e-post fra departementet om utdanningen og sendte den videre til de ansatte. Mange ganger sender jeg slike henvendelser mer eller mindre bevisstløst videre. Men noen ganger når ting ser mer interessant ut kommenterer jeg e-postene. E-posten om denne utdanningen synes jeg var interessant, og jeg spurte derfor de ansatte om dette kunne være noe for oss når jeg videresendte den. E-post er et godt system, for selv om det flyter over hver dag av henvendelser, så siler vi ut de avsenderne som ser interessante ut. Vi vet for eksempel hvem som tilbyr kurs som alltid er alt for dyre. Henvendelser fra departementene vil skille seg positivt ut”.*

#### 6.4.1 Arbeidsgivers tanker om valg av videreutdanning

I spørreundersøkelsen ble arbeidsgivere spurt hvor relevant temaet flerkulturelt barnevern er for deres arbeidsplass. 79,2 prosent svarer at det er svært relevant, mens 20,8 prosent svarer at det er noe relevant. I tilknytning til dette ble de spurt om hvilke forventninger de hadde til at videreutdanningen skulle imøtekomme denne tematikken. 67 prosent av utvalget hadde høye forventninger til videreutdanningens relevans, mens 22 prosent hadde nøytrale forventninger.

Også i intervjuene understreker arbeidsgiverne at de ser et klart behov for kompetanseheving innen flerkulturelt barnevern. En leder sier: *”Jeg synes denne videreutdanningen virket interessant fordi den omhandler et område hvor vi ser et voksende behov for mer kompetanse”*. Flere sier at kompetanseheving og videreutdanning for ansatte er et prioritert område innenfor deres virksomheter. En arbeidsgiver sier om denne prioriteringen:

*”Utgangspunktet er at en arbeidsgiver er tjent med en bredest mulig spisskompetanse blant sine ansatte. Men så er det også noen tema som det kan være greit at alle de ansatte får opplæring i. For eksempel her på barnevernet så fikk alle kurs i PMTO [Parent Management Training – Oregon]. Det må hele tiden være en vurdering av ”hva trenger vi” og ”hva mangler vi”. Hva trenger vi spisskompetanse på og hva er så aktuelt i arbeidet at alle bør ha kompetanse på det?”*

Ikke overraskende svarer de intervjuede arbeidsgiverne at det er lettere å velge eller prioritere de videreutdanningene som koster minst. Flere beskriver rammene de jobber innenfor som svært presset økonomisk sett, og det blir derfor ofte slik at deltakelse på kurs eller videreutdanninger bestemmes ut fra kostnadene dette vil medføre, fremfor ut fra hvilke tema eller faglig innhold kurset eller videreutdanningen har. En av arbeidsgiverne uttaler:

*”Det har stor betydning at det er gratis. Innenfor en kommuneøkonomi så er det viktig. Det blir utgifter nok i forbindelse med en videreutdanning, så hvis det i tillegg er masse semesteravgift så kan det bli vanskelig. Selvfølgelig hadde det blitt lettere å tilby videreutdanning om departementet i enda større grad var med og betalte for dette, men jeg synes samtidig at det er helt ok at kommunene må dekke utgifter og tilrettelegge for at ansatte kan utdanne seg. Når noen av de ansatte vil ta seg bryet med å videreutdanne seg, så må vi jo legge til rette for det. Men det er viktig at det ikke koster alt for mye”*.

Fra BLDs side er det ideelle scenarioet imidlertid at arbeidsgiverne etter hvert selv skal finansiere videreutdanningen gjennom kursavgift for deltakerne. Samtidig erkjenner de at hele temaet videreutdanning er et stort og uløst tema når det gjelder økonomi og finansiering. I spørreundersøkelsen ble arbeidsgivere bedt om å ta stilling til et alternativt scenario hvor videreutdanningen har krav til kursavgift, og hvor det blir arbeidsgivers ansvar å dekke denne utgiften. 45,8 prosent av arbeidsgiverutvalget er negative til et slikt krav om egenandel ved deltakelse, mens 16,7 prosent stiller seg positive til et slikt forslag (se figur 3 i vedlegg 7).

Dette alternativet ble også tatt opp i intervjuene med arbeidsgivere. Enhetslederne svarer blant annet:

*”Det beste er selvfølgelig at det er gratis. Det at det er gratis gjør det mer lukrativt. Det blir nok utgifter likevel i forbindelse med videreutdanninger, så det koster oss en del. Om det ikke fortsetter å være gratis bør det i hvert fall være subsidiert, det kunne vært greit”.*

*”Det er klart det er lettere å prioritere en utdanning som ikke koster noe. Om departementet ønsker en generell kompetanseheving innen flerkulturelt barnevern så må de være villige til å være med å betale for det”.*

Samlet ser det ut til at arbeidsgivere setter stor pris på denne videreutdanningens lave utgiftskrav. Samtidig vet vi at en del deltakere strever med å få dekket utgifter til reise og opphold samt kursmateriell, og en kan spørre seg i hvilken grad det bør være et krav at arbeidsgivere skal dekke en viss grad av utgiftene. Dette kommer vi tilbake til i rapportens avsluttende kapittel.

## **6.5 Tilrettelegging fra arbeidsgiver**

Det å gjennomføre en videreutdanning i kombinasjon med arbeid krever god tilrettelegging fra arbeidsgivers side. Videre ses tilrettelegging og forankring av videreutdanningen ved arbeidsplassen som grunnleggende for at ønsket om en kompetanseheving i barnevernet skal kunne bli en realitet. Dette understrekes også i studieplanen, hvor det heter at ”god tilrettelegging fra arbeidsgiver er vesentlig for å få best mulig utbytte for både deltakere og arbeidsgivere”.

Et sentralt spørsmål her blir i hvilken grad deltakerne har opplevd at arbeidsgiver har vært positiv til deltakelse på videreutdanningen, og hvorvidt det har blitt tilrettelagt for deltakelse, både gjennom tidsressurser og økonomiske ressurser. I et arbeidsgiverperspektiv blir det viktig å få et innblikk i hvordan de selv vurderer sin tilrettelegging, samt hvilke ressursmessige rammer de opplever at arbeidsplassen har i forhold til videreutdanninger. Til sist er det sentralt å få frem høgskoleansattes vurderinger, samt hvordan BLD forholder seg til arbeidsgivers rolle. Vi presenterer i dette delkapitlet vurderinger fra deltakerne selv, arbeidsgivere og representanter for høgskolene og BLD når det gjelder tilrettelegging på arbeidsplassen.

### 6.5.1 Deltakernes vurderinger av tilrettelegging

På spørsmål om arbeidsgivers reaksjon på ønske om deltakelse, svarer hele 82,2 prosent av utvalget at arbeidsgiver reagerte positivt eller svært positivt. Kun 1,4 prosent, altså én person, oppgir å ha blitt møtt med negative reaksjoner (se figur 4 i vedlegg 7). Dette resultatet er svært positivt, da en av de viktigste forutsetningene for kompetanseheving på et praksisfelt er at arbeidsgivere selv er innstilte på å la ansatte videreutdanne seg. Det neste spørsmålet blir hvorvidt en positiv holdning lar seg overføre til faktisk tilrettelegging.

Tilrettelegging handler om at det gis tid til helhetlig deltakelse, videreformidling og implementering av kompetansen i arbeidshverdagen, samt økonomisk støtte til deltakelse. Om vi først ser på arbeidsgiveres tilrettelegging ut fra tidsressurser, omhandler dette både tid til deltakelse på studiet og egenstudier, samt at det i ettertid gis tid til vedlikehold og videreformidling. Vi spurte deltakerne i hvilken grad de hadde opplevd ulike former for tilrettelegging fra sin arbeidsgiver (se tabell 1 i vedlegg 7)

Et mindretall av utvalget, 16,4 prosent, opplever at arbeidsgiver i stor til svært stor grad har tilrettelagt gjennom redusert arbeidsmengde. 68,5 prosent oppgir at de i liten til svært liten grad har blitt tilbudt slik tilrettelegging. Generelt sett ser det med andre ord ut til at deltakelse på videreutdanningen har skjedd som et tillegg til den vanlige arbeidsmengden ved arbeidsplassen for mange av deltakerne.

Når det gjelder tid til deltakelse på samlingene oppgir 80,8 prosent at de i stor til svært stor grad har blitt gitt dette, mens 11 prosent i liten til svært liten grad har opplevd at arbeidsgiver har tilrettelagt for dette. Blant disse 11 prosentene er det flere som oppgir at de har måttet bruke feriedager og avspaseringstid til samlingene. Likevel har det store flertallet fått permisjon til å delta. Tilrettelegging i form av tid til egenstudium ser ut til å være mindre vanlig. 30,1 prosent oppgir at arbeidsgiver i stor til svært stor grad har tilrettelagt for egenstudium, mens 53,5 prosent i liten til svært liten grad har blitt tilbudt denne formen for tilrettelegging.

Blant de intervjuede deltakerne kommer det frem at det å lese pensum og få tid til arbeidsoppgaver mellom samlingene har vært en vanskelig kombinasjon på grunn av høyt arbeidspress på jobben. På dette området har arbeidsgiverne i liten grad tilrettelagt, verken når det gjelder å sette av tid til studiene i arbeidstiden, når det gjelder å redusere arbeidsmengden i perioden mens de studerer, eller når det gjelder å gi de ansatte egne betalte lesedager. En tidligere deltaker sier at selv om arbeidsgiver oppfordrer ansatte til å videreutdanne seg og selv om arbeidsplassen har behov for kompetansen, opplever hun at *”det er en slags forventning om at dette er noe som vi skal gjøre på fritiden”*.

I ettertid av deltakelse ses vedlikehold av kompetanse som viktig for å sikre best mulig utbytte av videreutdanningen. 41,1 prosent oppgir at de i stor til svært stor grad gis muligheter

til bruk og vedlikehold av opparbeidet kompetanse. Motsatt oppgir 30,1 prosent at de i liten til svært liten grad har blitt gitt muligheter til dette. Videre er en viktig forutsetning for generell kompetanseheving i barnevernet at ansatte gis mulighet til å videreformidle oppnådd kunnskap til sine kolleger. Våre funn antyder at dette skjer i for liten grad på arbeidsplassene. Det er positivt at 34,2 prosent opplever at de i stor til svært stor grad gis mulighet til videreformidling. Imidlertid oppgir 39,7 prosent at de ikke gis denne muligheten av sin arbeidsgiver.

Flere av deltakerne kommenterer at det har vært ønskelig både fra deres og fra arbeidsgivers side å få til denne typen videreformidling, enten gjennom seminarer, fagdager eller møter på arbeidsplassen. Imidlertid gjør en hektisk hverdag med stort tidspress det vanskelig, både for den ansatte og tjenesten, å finne rom og tid til dette. Enkelte kommenterer at de gjerne skulle videreformidlet på en organisert måte, men at arbeidsgiver ikke har prioritert dette. Videreformidlingen har i slike tilfeller da ofte skjedd i mer uformelle settinger, for eksempel i løpet av lunsjpauser.

Vi finner ingen signifikante forskjeller i arbeidsgiveres tilrettelegging ved ulike typer arbeidsplasser. Det er en svak tendens til at noen flere ansatte innen barneverninstitusjoner som ikke er direkte tilknyttet kommunalt eller statlig barnevern opplever problemer med å få tid til deltakelse på samlinger. Dette gjenspeiler seg i vårt kvalitative datamateriale, hvor ansatte ved skoler, omsorgssentre og asylmottak forteller at de har måttet bruke feriedager til deltakelse på samlingene.

Å tilrettelegge for videreformidling til medansatte på arbeidsplassen kan imidlertid ikke bare være et arbeidsgiveransvar. Ansatte må også selv ta initiativ til å formidle kompetansen og kunnskapen de har oppnådd gjennom deltakelse på videreutdanningen. Av den grunn spurte vi deltakerne i hvilken grad de hadde tatt initiativ til dette (se figur 5 i vedlegg 7). 12 prosent av utvalget oppgir at de i høy grad har tatt initiativ til videreformidling på arbeidsplassen, mens 14 prosent oppgir at de i liten grad har gjort dette. Den klart største gruppen oppgir at de i noen grad har tatt initiativ. En av deltakerne som ble intervjuet uttalte:

*”Jeg skulle ønske jeg hadde blitt presset mer til å dele kompetansen min. Det kunne vært godt å dele det. Plassering av enslige mindreårige er relativt nytt for de fleste på jobben. Da hadde det vært fint om de hadde spurt meg litt mer. Det hadde vært fint om jeg hadde fått bruke kompetansen min mer. Jeg vil jo ikke gå og fortelle dem hele tiden hva de skal gjøre heller. Jeg vil ikke fremstå som om jeg tror jeg er en slags ekspert. Litt jantelov som gjør seg gjeldende egentlig...”*

Sitatet illustrerer muligens noe av utfordringen med å videreformidle oppnådd kompetanse til kolleger når det ikke finnes formelle arenaer for videreformidling. Det kan oppleves som vanskelig å skulle fortelle kolleger hvordan de skal gjøre jobben sin, uten å fremstå som belærende.

## 6.5.2 Dekning av utgifter

Den andre siden av tilrettelegging vi har sett på omhandler arbeidsgiveres dekning av utgifter ved deltakelse på videreutdanningen. Videreutdanningen har ingen kursavgift, og deltakernes utgifter begrenser seg derfor til reise- og oppholdskostnader, kursmateriell og semesteravgift ved høgskolen. I tillegg vil andre utgifter være lønn for samlingsdager, betalt permisjon ved eksamen og eventuelle vikarutgifter. I spørreundersøkelsen ble deltakerne spurt hvorvidt de fikk dekket ulike utgifter av sin arbeidsgiver. Resultatet presenteres i tabell 14.

Tabell 14. Dekning av utgifter. Prosent (N=73).

Utgift	Ja	Nei	Deler av utgift
Lønn for samlingsdager	82,2	12,3	5,5
Betalt permisjon - hjemmeeksamen	78,1	13,7	8,2
Kursmateriell	63,0	27,4	9,6
Semesteravgift	63,0	32,9	4,1
Reise- og oppholdsutgifter	45,2	39,7	15,1

Det store flertallet av deltakerne, 82,2 prosent, har fått dekket lønn for samlingsdager, mens 78,1 prosent har fått betalt permisjon ved hjemmeeksamen. En noe lavere andel, 63 prosent, har fått dekket utgifter til henholdsvis kursmateriell og semesteravgift ved høgskolen. 45,2 prosent oppgir at de har fått dekket reise- og oppholdsutgifter. Her oppgir 15,1 prosent at de har fått dekket deler av utgiftene.

Det kvalitative materialet i undersøkelsen gir et inntrykk av at deltakerne generelt sett er godt fornøyd med arbeidsgivers tilrettelegging. Relativt mange svarer at tilretteleggingen har vært *veldig* bra. Noen av uttalelsene hentet fra deltakerevalueringene illustrerer dette:

*”Arbeidsplassen oppfordret meg til å søke, og jeg får veldig bra tilretteleggelse; fri med lønn, lesedag og fri til eksamen. Reise, opphold, kost og pensum dekkes av arbeidsplassen”.*

*”Arbeidsplassen har tatt alle økonomiske forpliktelser og forstått og lagt til rette for permisjon med lønn de dager samlingene og eksamen foregår. Arbeidsplassen har ønske om og interesse for at jeg skulle få denne kompetansen”.*

Som vi ser av spørreundersøkelsen er det likevel en viss andel av deltakerne som har fått lite oppfølging. Enkelte deltakere oppgir at de ikke har fått noen form for økonomisk støtte. Uttalelser som *”jeg har ikke fått hjelp i det hele tatt”* eller *”jeg fikk permisjon uten lønn for å delta på samlinger og eksamen, men ellers ingenting”* fra høgskolenes egne deltakerevalueringer er eksempler på slike tilfeller. En deltaker forteller i et intervju:

*”Jeg fikk ikke noen respons fra arbeidsgiver i forhold til at jeg ønsket å begynne på denne utdanningen. Arbeidsgiver viste ingen interesse, og tilrettela ingenting. Det var*

*ingen "goodwill". Jeg fikk vel kanskje tre dager permisjon i forbindelse med eksamen, men det var alt".*

En god del av deltakerne viser til at de har fått en delvis tilrettelegging; de har for eksempel fått permisjon med lønn, men måtte selv dekke utgifter til opphold og reise i forbindelse med samlingene. Andre steder ble det først og fremst tilrettelagt i form av økonomisk dekning av utgifter. Flere forteller at arbeidsplassene er villige til å kjøpe pensum, delvis for å kunne ha dette tilgjengelig også for andre ansatte i ettertid. Enkelte deltakere har fått utbetalt en fast sum fremfor dekning av de reelle utgiftene de har hatt, noe følgende uttalelse illustrerer:

*"Jeg fikk en fast sum på 5000 kr som skulle dekke utgifter, men det var langt fra nok. Arbeidsplassen kjøpte alt av pensum, for dette skal inngå i biblioteket ved arbeidsplassen i ettertid. Kunne jeg velge skulle jeg ønske full dekning av reelle utgifter til reise og kost og lignende, fremfor en satt sum. Problemet er at arbeidsgivere oppfordrer ansatte til å videreutdanne seg, de pålegger ikke ansatte å gjøre det, og de er dermed ikke pliktige til å gi full dekning. Men reelle utgifter bør dekkes".*

Datamaterialet antyder en tendens til at en større andel ansatte i barneverninstitusjoner og arbeidsplasser koblet til støtte-/krisesentre, skoler og så videre ikke får dekket utgifter i forbindelse med deltakelse. Sammenhengen er særlig sterk når det gjelder lønn for samlingsdager og betalt permisjon til hjemmeeksamen. Dette kom også frem i samtaler med deltakere ved samlingen i Oslo, hvor deltakere fra omsorgssentre fortalte at de måtte bruke feriedager for å delta på samlingene. Vi ser ingen forskjell mellom ansatte i offentlig og privat sektor. Ut fra våre funn kan det se ut som at en del ansatte som ikke jobber direkte innenfor barnevern opplever utfordringer knyttet til tilrettelegging fra arbeidsgiver. Dette kan skyldes at arbeidsgiver ikke ser videreutdanningens relevans og nytteverdi for arbeidsplassen, ettersom studiet i utgangspunktet er rettet mot ansatte i det kommunale og statlige barnevernet. Flere av de intervjuede deltakerne og høgskolerepresentantene antyder et skille innen barnevernet mellom kommunalt og statlig nivå, og mener at det er lettere for ansatte i det statlige barnevernet å få muligheter til å videreutdanne seg, da mye er skjært til benet på det kommunale planet.

Enkelte av deltakerne mener imidlertid at manglende oppfølging fra arbeidsgivernes side skyldes dårlig informasjon fra BLD og høgskolene om forventninger til tilrettelegging og dekning av utgifter. Det etterlyses derfor større krav til kostnadsdekning og tilrettelegging, slik at deltakere slipper å havne i en situasjon hvor de får store utgifter i forbindelse med videreutdanningen.



### 6.5.3 Deltakelse sammen med kolleger

Et sentralt ønske fra BLD og høgskolene er at hver arbeidsplass skal sende to eller flere deltakere på videreutdanningen. Det ses som positivt å delta flere sammen, særlig i forhold til muligheter for å videreformidle og forankre oppnådd kompetanse ved arbeidsplassen. I studieplanen for videreutdanningen understrekes det at det prioriteres to deltakere fra hver arbeidsplass. Spørsmålet blir i hvor stor grad dette ønsket har blitt fulgt opp. Tabell 15 gir en oversikt over hvor mange deltakere som deltok samtidig med en eller flere kolleger, hvor mange som da eventuelt deltok samtidig, og hvor mange som har hatt kolleger som har tatt videreutdanningen før eller etter dem.

*Tabell 15. Deltakelse på videreutdanning alene eller sammen med kolleger. Antall og prosent.*

	Antall	Prosent
<i>Deltok sammen med kolleger</i>		
Nei	43	58,9
Ja	30	41,1
<i>Antall kolleger som deltok samtidig</i>		
Deltok alene	43	58,9
Én	21	28,8
To	5	6,8
Tre	1	1,4
Flere enn tre	3	4,1
<i>Andre kolleger tatt videreutdanningen før eller etter</i>		
Ja	13	17,8
Nei	60	82,2

Ut fra tabellen kan vi se at de fleste, 58,9 prosent, oppgir å ha tatt utdanningen alene. Det at et flertall av deltakerne har deltatt alene kan ses opp mot størrelsen på arbeidsplassene utvalget er tilknyttet. Som vi har vært inne på oppgir 58,3 prosent av arbeidsgiverne at arbeidsplassen har en til 20 ansatte. Ved så små enheter vil det å sende flere samtidig muligens oppleves som en utfordring, da det utgjør så store andeler av den totale arbeidsstokken. Forklaringen knyttet til små arbeidsplasser vil sannsynligvis være særlig aktuell for HiFm, ettersom regionen rundt høgskolen er preget av mange små kommuner.

Som vi ser av tabell 15 oppgir 41,1 prosent av utvalget at de har deltatt samtidig med en eller flere kolleger. Det vanligste er da at to ansatte deltar samtidig, men vi ser også eksempler på at både tre og fire ansatte har deltatt samtidig. 17,8 prosent oppgir at andre ansatte på arbeidsplassen har tatt utdanningen før eller etter dem.

En kommune sendte høsten 2008 seks av sine barnevernsansatte samtidig for å ta denne videreutdanningen. De seks deltakerne er spredt utover ulike team, og ideen var at alle

teamene ved barneverntjenesten skulle få minst en ansatt med denne kompetansen. En av de ansatte fra denne barneverntjenesten forteller:

*”Hele gjengen fikk dekket alle utgifter av arbeidsgiver, og det var ingen problemer i forhold til at vi alle seks trengte fri til å dra på samlinger og fri i forbindelse med eksamen. Kommunen er veldig åpen og positiv i forhold til at ansatte skal ta videreutdanning. De er opptatt av det”.*

I intervjuene med tidligere deltakere kommer det frem at det å delta sammen med en eller flere kolleger ses som svært positivt, da det gir noen å diskutere videreutdanningens innhold med. Samtidig er det enklere å videreformidle kunnskapen til andre ansatte, og å legge press på arbeidsgiver for å legge til rette for videreformidling og implementering på arbeidsplassen når man er flere.

Også arbeidsgiverne ser fordelen med å sende to eller flere sammen, særlig i forhold til å vedlikeholde den opparbeidede kunnskapen. Samtidig opplever flere arbeidsgivere at avgjørelsen om å sende flere blir en avveining mellom den positive effekten av å være flere og hvor tappende det vil være for arbeidsplassen at flere ansatte er borte samtidig.

Datamaterialet viser at det til dels er store forskjeller mellom høgskolene i forhold til andelen deltakere fra samme arbeidsplass (se figur 6 i vedlegg 7). Målsetningen om samtidig deltakelse synes i større grad å ha blitt oppfylt ved HiT og HiL enn ved HiO og HiFm. Blant deltakere tilknyttet de to førstnevnte høgskolene oppgir henholdsvis 69,6 prosent og 50 prosent av utvalget at de har gått sammen med andre fra samme arbeidsplass. Blant deltakere som tok utdanningen ved HiO oppgir 20,7 prosent av utvalget at de gikk sammen andre, mens tilsvarende tall for HiFm er 14,3 prosent.

#### **6.5.4 Arbeidsgiveres vurdering av tilrettelegging**

Som vi så av tabell 14 opplever deltakerne at arbeidsgiver i relativt stor grad legger til rette gjennom tid til deltakelse på samlinger, mens det for flere skorter noe på tilrettelegging gjennom redusert arbeidsmengde, tid til egenstudium og muligheter til bruk og videreformidling av den oppnådde kompetansen. Som vi ser av tabell 16 er disse vurderinger også arbeidsgiverne stort sett er enige i. Det kan imidlertid synes som at arbeidsgiverne i vårt utvalg vurderer graden av tilrettelegging i forhold til bruk og vedlikeholde av kompetanse, og videreformidling av kompetanse til kolleger en god del høyere enn det deltakerne gjør<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> Denne forskjellen kan skyldes skjevheter i utvalget vårt. Kun 24 arbeidsgivere inngår i vår undersøkelse, og vi har tidligere i rapporten diskutert mulighetene for at arbeidsgiverne som har deltatt i undersøkelsen også er de som i utgangspunktet har funnet denne videreutdanningen mest interessant. Vårt utvalg kan dermed tenkes å representere gruppen av arbeidsgivere som har vært mest bevisste på tilrettelegging for sine ansatte.

Tabell 16. Arbeidsgivers tilrettelegging. Prosent (N=24).

	I svært stor grad	I stor grad	Verken /eller	I liten grad	I svært liten grad
Redusert arbeidsmengde	8,3	16,7	50,0	25,0	0,0
Tid til deltakelse på samlinger	83,3	16,7	0,0	0,0	0,0
Tid til egenstudium mellom samlinger	8,3	25,0	41,7	20,8	4,2
Ta i bruk og vedlikeholde kompetanse	20,8	58,3	16,7	4,2	0,0
Videreformidle oppnådd kompetanse	16,7	41,7	29,2	12,5	0,0

På spørsmål om hvordan de har tilrettelagt for deltakelse på videreutdanningen, oppgir alle arbeidsgiverne at de i stor til svært stor grad har tilrettelagt gjennom tid til deltakelse på samlinger. 33,3 prosent av arbeidsgiverne mener at de har tilrettelagt gjennom tid til egenstudium, mens 25 prosent oppgir at de har tilrettelagt gjennom redusert arbeidsmengde.

De intervjuede arbeidsgiverne synes selv de har tilrettelagt på en tilfredsstillende måte, og opplever det ikke som videre problematisk å gi fri til deltakelse på samlinger og eksamen, eller å dekke utgifter ansatte hadde i forbindelse med utdanningen. En leder sier:

*”Jeg synes det var greit å tilrettelegge for at de skulle ta denne utdanningen. Jeg tror det var 9000 kr de fikk hver, sånn at de skulle ha et minimum av utgifter selv. I tillegg kjøpte vi litteraturen, som vi beholdte på arbeidsplassen i ettertid”.*

Når det gjelder muligheter til bruk og vedlikehold av oppnådd kompetanse oppgir 79,1 prosent av arbeidsgiverutvalget i spørreundersøkelsen at de har tilrettelagt for dette. 58,4 prosent oppgir at de i stor til svært stor grad har tilrettelagt for videreformidling til andre ansatte. Samtidig mener et flertall av arbeidsgiverne i spørreundersøkelsen at den ansattes oppnådde kompetanse bare i noen eller liten grad har blitt forankret på arbeidsplassen (se figur 7 i vedlegg 7). Flere av de intervjuede arbeidsgiverne sier at det har vært planlagt formelle arenaer for videreformidling, men at arbeidsplass har skjøvet disse planene noe i bakgrunnen. Likevel ser flere at det skjer mye uformell videreformidling:

*”Vi er en liten og oversiktlig bedrift og i alle de uformelle diskusjonene vi har så pipler det jo frem masse kompetanse, blant annet fra denne utdanningen. Men, vi kunne i tillegg ha utnyttet kompetansen bedre i en mer formalisert form. Problemet er at en skal få tid til dette blant alle de andre oppgavene vi har. Samtidig er det et ledelsesansvar, det vil si mitt ansvar, å frigjøre tid til slike ting og sørge for å arrangere det”.*

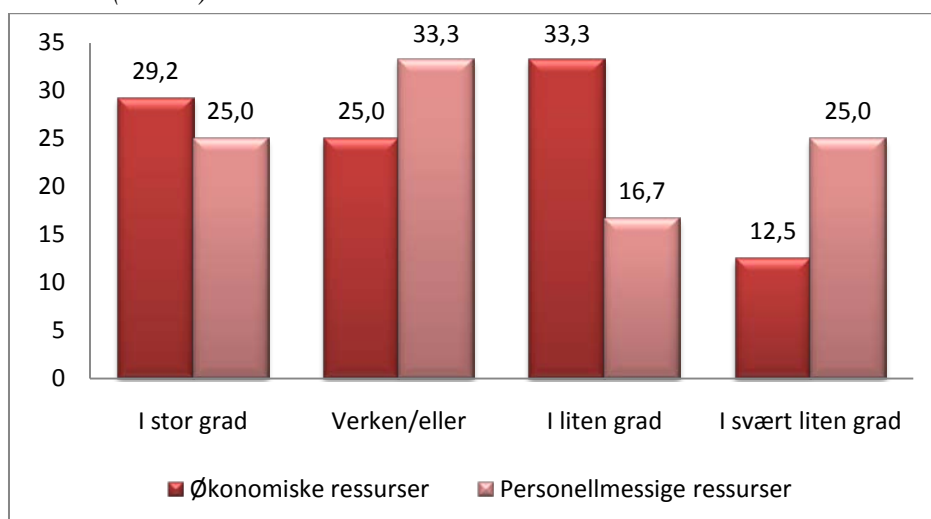
En av de intervjuede arbeidsgiverne mener det ville vært enklere å tilrettelegge om utdanningen i større grad tok direkte utgangspunkt i saker de ansatte jobber med samtidig som de tar videreutdanningen:

”Det gikk helt greit å gi fri til undervisning, men det dro seg litt til mot slutten av semesteret, for da fikk vi inn masse saker. En måte en kunne tilrettelagt bedre på er ved å sørge for at oppgavene studentene får i større grad tar utgangspunkt i konkrete saker den enkelte jobber med. Spesielt på slutten av studiet, når det ble hektisk her, kunne det vært nyttig om oppgavene gikk konkret på sakene de ansatte jobbet med i praksis”.

Som vi har vært inne på har de fleste av deltakerne i utvalget fått betalt permisjon til samlinger og hjemmeeksamen, mens en noe lavere andel har fått dekket utgifter til kursmateriell, reise og opphold med mer. Svarene fra arbeidsgiverne samsvarer i stor grad med dette<sup>28</sup> (se tabell 2 i vedlegg 7). 87,5 prosent av arbeidsgiverne i vårt utvalg oppgir at de i stor til svært stor grad har dekket ansattes utgifter knyttet til kursmateriell, semesteravgift samt reise og opphold. Tilsvarende oppgir 12,5 prosent at de i liten til svært liten grad har dekket disse utgiftene. Alle arbeidsgiverne i utvalget oppgir at de i stor til svært stor grad har gitt ansatte betalt permisjon til samlinger og til hjemmeeksamen. Når det gjelder hjemmeeksamen kommer det frem både fra deltakere og arbeidsgivere at det varierer hvor mange dager permisjon som er blitt gitt. Mens enkelte har fått hele uken fri til eksamensarbeid, har andre fått 3 dager.

Flere av arbeidsgiverne, både i spørreundersøkelsen og i intervjuene, understreker at vurderinger knyttet til ansattes deltakelse på videreutdanninger alltid må ses opp mot arbeidsplassens økonomiske rammer. Som vi ser av figur 5 varierer det relativt mye om arbeidsgiverne opplever at de har økonomiske og personnlemessige ressurser til å sende ansatte på videreutdanninger.

Figur 5. Økonomiske og personnlemessige ressurser til å sende ansatte på videreutdanninger. Prosent (N=24).



<sup>28</sup> Arbeidsgiverne i utvalget oppgir en større grad av dekning av utgifter knyttet til kursmateriell, semesteravgift, reise og opphold sammenlignet med deltakernes svar. Denne skjevheten i utvalget av arbeidsgivere er diskutert tidligere i dette avsnittet.

Når det gjelder økonomiske ressurser oppgir 29,2 prosent at de i stor grad har dette, mens 46 prosent i liten til svært liten grad har det. En lignende fordeling ser vi for personellmessige ressurser, hvor 25 prosent oppgir å i stor grad ha dette, mens 41,7 prosent i liten til svært liten grad har slike ressurser. Vi ser en svak tendens i materialet til at det statlige barnevernet på regionalt nivå og barneverninstitusjoner har bedre økonomiske og personellmessige ressurser enn det kommunale barnevernet.

Flere av arbeidsgiverne kommenterer at selv om ressursene er knappe, er videreutdanninger et prioritert område for arbeidsplassen. De ser likevel at prioriteringen fører til et større arbeidspress, både på de gjenværende ansatte og de som velger å videreutdanne seg.

### **6.5.5 Høgskolenes vurderinger av tilrettelegging**

De fagansvarlige ved høgskolene opplever at det er store forskjeller i hvor mye støtte og tilrettelegging, både økonomisk og tidsmessig, deltakerne får fra sine arbeidsgivere. Ytterpunktene er på den ene siden deltakere som har betalt i underkant av 30 000 kr fra egen lomme for å delta på videreutdanningen (hvor de store utgiftene skyldes lange reiseavstander), og på den andre siden arbeidsgivere som lar seks ansatte ta videreutdanningen samtidig, betaler for alle utgifter og gir betalt studiefri i tilknytning til samlinger og eksamen.

Flere av avdelingslederne og faglærerne ved høgskolene tror at arbeidssituasjonen til ansatte og ledere innen barnevernet preges av press fra flere sider i forhold til hurtig saksbehandling, og at dette kommer i konflikt med kvalitetsaspektet studiet kommuniserer. De ser at arbeidsgivere gir mye verbal støtte til deltakelse i videreutdanninger, men at den faktiske støtten gjennom redusert arbeidsmengde og utgiftsdekning ikke alltid følger. Representantene fra høgskolene frykter at videreutdanninger er i ferd med å bli en privatsak, som handler om den enkeltes prosjekt ut fra ønske om høyere utdanning, studiepoeng og kvalifisering til andre stillinger, mer enn om en sektors ønske om generell kompetanseheving. Samtidig medgir flere at manglende tilrettelegging fra arbeidsgivers side er, og har vært lenge, et typisk trekk for videreutdanninger.

Høgskolene opplever at det er vanskelig å finne balansen mellom hva som er faglig ideelt og hva som er praktisk mulig å kombinere med arbeidsmengde og arbeidspress på arbeidsplassene. Da videreutdanningen ble planlagt ønsket departementet i utgangspunktet ikke å legge inn mange arbeidskrav (obligatoriske oppgaver og eksamener), ettersom målet var å få flest mulig til å gjennomføre studiet. Faglærerne var imidlertid opptatte av å sikre en faglig kvalitet. Videreutdanningens innhold må holde et visst nivå når den gir avkorting i mastergrad. Spørsmålet blir, ifølge flere av faglærerne, hvilke krav en skal og kan stille.

## 6.6 Organisering og gjennomføring av samlinger

En viktig del av denne evalueringen omhandler vurderinger av organisering og gjennomføring av videreutdanningens samlinger. Bjørn Stensaker ser en utdannings målsetninger som et naturlig utgangspunkt for en evaluering (Stensaker 1998). Et viktig spørsmål blir slik sett hvorvidt organisering og gjennomføring av samlingene samsvarer med målsetningene.

### 6.6.1 Deltakernes vurderinger av organisering og gjennomføring

I spørreundersøkelsen ble deltakerne spurt om hvordan de vurderte organiseringen i samlinger, både fellessamlingen i Oslo og de lokale samlingene ved høgskolene. Som vi ser av tabell 17 er det store flertallet av deltakerne fornøyde eller svært fornøyde med fellessamlingen i Oslo (75,4 prosent) og samlinger ved egen høgskole (80,8 prosent).

Tabell 17. Vurdering av organisering av samlinger. Prosent (N=73).

	Svært fornøyd	Fornøyd	Verken/ eller	Misfornøyd	Svært misfornøyd	Deltok ikke
Fellessamling	37,0	38,4	4,1	2,7	0,0	17,8
Lokale samlinger	35,6	45,2	8,2	9,6	1,4	0,0

Også de intervjuede deltakerne er svært fornøyde med organiseringen av samlingene, og mange kommenterer fordelen med å ha et tett samarbeid mellom høgskolene. Dette illustreres i følgende sitat:

*”Problemene rundt innvandring er noe helt annet i Oslo enn i Alta. Det er derfor fint at de samarbeider. Vi har nok av eksempler på ting som tar utgangspunkt bare i det som rører seg i Oslo. Hadde høgskolen i Oslo vært alene om denne utdanningen hadde den bare handlet om utfordringene de ser der, og ville ikke blitt like aktuell for oss som ikke jobber i Oslo. Ved at de samarbeidet fikk vi inn kompetanse fra mange steder og vi fikk dermed mange vinklinger. Dette gjorde studiet mer aktuelt”*

Også når det gjelder selve gjennomføringen av utdanningens samlinger, er et klart flertall av deltakerne fornøyde. Vi ser av tabell 18 at 71,2 prosent av utvalget er fornøyde eller svært fornøyde med fellessamlingen i Oslo, mens tilsvarende tall for første og siste samling ved den lokale høgskolen er 79,5 prosent og 76,7 prosent.

Tabell 18. Vurdering av gjennomføring av samlinger. Prosent (N=73).

	Svært fornøyd	Fornøyd	Verken/ eller	Misfornøyd	Svært misfornøyd	Deltok ikke
Fellessamling	26,0	45,2	8,2	2,7	0,0	17,8
Første lokale samling	27,4	52,1	11	6,8	1,4	1,4
Siste lokale samling	28,8	47,9	12,3	5,5	2,7	2,7

Datamaterialet antyder ingen signifikante forskjeller i deltakernes vurderinger om vi skiller mellom de fire høyskolene. Heller ikke om vi skiller mellom de to kullene ser vi signifikante forskjeller i deltakernes vurderinger av samlingene.

Også i intervjuene med deltakere er det en gjennomgående positiv holdning til gjennomføringen av samlingene. Flere av deltakerne kommenterer at de synes det var en fin sammenheng i samlingene mellom tema, forelesninger og pensum. Enkelte av de intervjuede, særlig fra det første kullet i 2008, påpeker imidlertid at de opplevde opplegget som noe ustrukturert og tilfeldig. ”Vi fikk følelsen av å være prøvekaniner” sier en student fra 2008-kullet.

### 6.6.2 Kombinasjonen arbeid og utdanning

Videreutdanningen er ment for et praksisfelt med store arbeidskrav, og det er derfor viktig at organiseringen av studiet oppleves som forenlig med en travel arbeidshverdag. Videreutdanningens organisering i samlinger er ment å skulle ta hensyn til arbeidet, hvor en har tre samlinger á tre dager, og hvor en prøver å holde det meste av arbeidet innenfor samlingene. Spørsmålet blir her hvordan kombinasjonen videreutdanning og arbeid har fungert for deltakerne. 41 prosent av deltakerne opplever at det har fungert svært godt å kombinere samlinger med arbeidet. 51 prosent opplever at det har fungert godt, mens bare 8 prosent oppgir at det har vært en dårlig kombinasjon (se figur 8 i vedlegg 7). Flere utdypet svaret sitt i spørreundersøkelsen i kommentarfeltet, og flere av kommentarene gir et godt bilde på hvorfor det har fungert bra:

*”Veldig fint å få sammenhengende dager, slik at man opplevde et ”pust” i bakken og tid for å innstille seg mentalt til nytt påfyll ... Har vært veldig fornøyd med omfanget av utdannelsen. Det har fungert fint å ha full jobb ved siden av fordi de tre samlingene vi hadde var for meg i akkurat passe omfang og varighet, slik at jeg fint kunne kombinere det med jobben min. Hadde det vært flere samlinger kunne det kanskje blitt for mye.”*

Både i evalueringsskjemaene og i intervjuene sier flere av deltakerne at de synes organiseringen av studiet, med tre samlinger, passer godt når de skal kombinere studier med jobb. Andre sier imidlertid at de synes det var ganske hektisk å jobbe og studere samtidig. En av deltakerne sier: ”Det var mye å gjøre i studiet, med jobb ved siden av. Jeg har aldri vært så stressa i mitt liv. Det var en stor påkjenning og jeg var mye syk. Men det var bare for et halvt år så jeg kom meg gjennom det”.

Når det gjelder lengde på dagene er deltakerne uenige. Noen synes dagene under samlingene ble lange og at de følte de nådde et slags metningspunkt etter et visst antall timer. Flere deltakere synes imidlertid at dagene godt kunne vært lengre når det først var samlinger.

Spesielt er det en del av de tilreisende deltakerne som synes undervisningen kunne ha strukket seg lengre utover ettermiddagene når de først var sammen. En som ble intervjuet sier:

*”Når det gjelder samlingene så fungerer de veldig godt mellom 9-15. Men etter 15 så forsvinner mange for å hente barn i barnehage og sånt. Alle de som bor på stedet drar hjem rett etterpå. Vi som kommer reisende har satt av mye tid og brukt mye penger på dette. Vi har leid hotellrom og så videre. Jeg savnet å kunne bruke mer av dagene til både mer faglig og mer sosialt. Jeg synes vi burde holde på til 18-19-tida når vi først har samlingene. Vi kunne klart det! Alle dagene burde hatt et lengre program. Det burde rett og slett vært mer innhold i de tre dagene. Når vi har muligheten til å være sammen så burde vi bruke kunnskapen vår i større grad og diskutere mer. Vi merket det på samlingene at det ble to grupper – de som dro hjem og de som var sammen etterpå og diskuterte videre. På dagene etterpå sa hang de som hadde dratt hjem litt etter i diskusjonene”.*

I en travel arbeidshverdag kan det være vanskelig å få plass til arbeid med obligatoriske arbeidskrav og egenstudier. 17,8 prosent av utvalget svarer at de har hatt en svært god arbeidsinnsats, mens 58,9 prosent synes egen arbeidsinnsats har vært god. Kun 1,4 prosent, noe som utgjør én person, opplever at arbeidsinnsatsen har vært dårlig (se figur 9 i vedlegg 7). I kommentarene oppgir likevel mange at de i for liten grad har lest pensum. Som flere understreker er det vanskelig å finne tid til dette mellom samlingene, ettersom det i liten grad gis tid til egenstudium i arbeidstiden. Flere av deltakerne vi har snakket med forteller om mye arbeid med studiet på ettermiddags- og kveldstid.

### 6.6.3 Arbeidsgiveres vurderinger av organisering

Også arbeidsgiverne i utvalget er generelt fornøyde med videreutdanningens organisering, både når det gjelder inndelingen i tre samlinger, obligatoriske oppgaver og hjemmeeksamen (se tabell 19).

Tabell 19. Kombinasjon videreutdanning og arbeid. Prosent (N=24).

	Fungert svært godt	Fungert godt	Verken/ eller	Fungert dårlig	Vet ikke
Tre samlinger á tre dager	29,2	66,7	0,0	0,0	4,2
Obligatoriske oppgaver	16,7	58,3	16,7	0,0	8,3
Hjemmeeksamen	20,8	54,2	12,5	4,2	8,3

95,9 prosent av arbeidsgiverne mener at organiseringen med tre samlinger á tre dager har fungert godt eller svært godt i kombinasjon med arbeid. Kombinasjonen arbeid og obligatoriske oppgaver samt hjemmeeksamen anses å fungere godt eller svært godt av 75 prosent av arbeidsgiverne. Enkelte understreker imidlertid at hvordan obligatoriske oppgaver mellom samlingene fungerer avhenger av størrelsen på oppgaven og den enkeltes



arbeidskapasitet, da det i perioder vil kunne være stor arbeidsmengde på arbeidsplassen, og dermed liten mulighet til å kunne redusere antallet saker. Enkelte av arbeidsgiverne kommenterer også at en ukes hjemmeksamen tar for mye av den ansattes arbeidstid.

En del videreutdanninger er i dag nettbaserte. Med tanke på at det kan være hektisk å kombinere arbeid med fastlagt undervisningstid, og at det for mange innebærer mye reisetid i forbindelse med samlingene, spurte vi arbeidsgiverne i vårt utvalg hvordan de vurderte nettbasert undervisning som et alternativ til dagens ordning. Et klart flertall av utvalget, 70,8 prosent, mener at nettbasert undervisning er et dårligere alternativ enn dagens samlingsbaserte ordning. Motsatt mener 16,7 prosent at alternativet er bedre enn dagens ordning, mens 12,5 prosent ser det som et likeverdig alternativ (se figur 10 i vedlegg 7).

I kommentarene utdyper flere av arbeidsgiverne at nettbasert undervisning aldri vil kunne erstatte eller kompensere for verdien av å møte andre, få input gjennom forelesninger, samt kunne diskutere og reflektere over problemstillinger og egne holdninger med andre. Enkelte mener samtidig at noe av undervisningen kunne vært nettbasert, hvor en får et "både-og"-tilbud.

Våre funn antyder at en stor andel av arbeidsgiverne er positive til videreutdanninger generelt og denne videreutdanningen spesielt, og til dels er de flinke til å videreformidle mottatt informasjon til sine ansatte. Et viktig spørsmål er videre i hvilken grad arbeidsgiver har fått kjennskap til videreutdanningens innhold. Det varierer noe hvilke sider av innholdet arbeidsgiverne har god kjennskap til (se tabell 3 i vedlegg 7). 45,9 prosent oppgir at de i stor til svært stor grad har fått kjennskap til innholdet både i pensum og i forelesningene. Når det gjelder gruppearbeidene og seminarene oppgir en lavere andel, 29,2 prosent, at de har fått kjennskap til innholdet, mens for de obligatoriske oppgavene og hjemmeksamen har 50 prosent god kjennskap.

Videre ble arbeidsgiverne spurt om de selv hadde tatt initiativ til å innhente informasjon om videreutdanningen og dens innhold. På dette spørsmålet svarer 29,4 prosent at de i stor eller svært stor grad har tatt initiativ til å innhente informasjon, mens 37,5 prosent i liten til svært liten grad har tatt initiativ til dette (se figur 11 i vedlegg 7).

#### **6.6.4 Fagansvarliges vurderinger av organisering**

I intervjuene ble fagansvarlige bedt om å vurdere organiseringen i samlinger. I etterkant av første gjennomføring i 2008 så faglærerne flere positive aspekter ved å starte undervisningen med fellessamlingen i Oslo. Den etablerte en felles plattform ved at deltakerne fikk samme undervisning og dermed samme utgangspunkt. Fellessamlingen la også til rette for at alle deltakerne fikk tilgang til de best kvalifiserte foreleserne, ettersom erfaring viser at det kan være vanskelig å få eksterne forelesere til å reise flere steder og gjenta samme opplegg.

Samtidig ga fellessamlingen deltakerne en mulighet til å få et innblikk i andre regioners utfordringer på dette feltet.

De fagansvarlige er imidlertid enige om at til tross for at fellessamlingen i seg selv fungerte godt og fikk gode tilbakemeldinger fra deltakerne, var det flere problemer knyttet til organiseringen av en første samling i Oslo. For det første var det vanskelig å skape et fellesskap mellom deltakerne som tilhørte samme høgskole, og også mellom deltakerne og fagkoordinatorerne. For det andre gikk mye av tiden i Oslo med til å besvare praktiske spørsmål knyttet til pensum, arbeidskrav og eksamen. På grunn av problemene knyttet til å ha første samling felles i Oslo, opplevde flere av fagkoordinatorerne at de måtte starte mer eller mindre på nytt ved andre samling, og skape en forankring til høgskolen og et fellesskap mellom deltakerne.

Ved høgskolenes egne samlinger reiste faglige koordinatorene rundt og foreleste og deltok i seminarundervisningen ved alle høgskolene. Dette opplevdes som nyttig i utviklingen av kurset og for å videreutvikle opplegget underveis. Parallelt med undervisningen ble det avholdt møter og faglige diskusjoner. Dette var et arbeidsintensivt opplegg som ble sett som et ledd i etableringen og oppbygningen av utdanningen, og ikke som noe som skulle gjentas ved fremtidige kurs.

Med bakgrunn i erfaringene fra første gjennomføring valgte høgskolene å legge fellessamlingen i Oslo til andre samling ved gjennomføringen høsten 2009. De fagansvarlige opplevde denne endringen som svært positiv. På denne måten fikk de brukt den første samlingen til å forankre deltakerne til høgskolene, sette dem inn i videreutdanningens målsetninger og innhold, samt legge grunnlag for gode relasjoner mellom deltakerne. Som en følge av dette fungerte også fellessamlingen i Oslo svært godt, da deltakerne allerede kjente hverandre innenfor høgskolene, samtidig som de ikke brukte tid på praktiske spørsmål rundt innhold, arbeidskrav og pensum.

Organiseringen fra første gjennomføring, hvor de faglige koordinatorene reiste rundt og foreleste, ble ikke videreført ved andre gjennomføring. Som en følge av dette sto den enkelte høgskole friere til å vinkle innholdet opp mot regionale utfordringer, selv om den generelle tematikken fortsatt holdt seg innenfor studieplanens føringer. Høgskolene satset derfor på å hente inn eksterne forelesere særlig fra lokalmiljøet. Videre la høgskolene større vekt på å koble forelesninger med diskusjoner i etterkant, noe som har virket svært positivt på relasjonen mellom deltakerne og foreleserne.

### **6.6.5 Informasjonsutveksling mellom høgskolene og deltakere/arbeidsgivere**

Videreutdanningens organisering i samlinger krever at mye av informasjonen, både før og underveis, formidles gjennom ulike kanaler. Ved denne videreutdanningen har høgskolene

valgt å basere informasjonsutvekslingen forut for studiet på e-post, mens de underveis i semesteret har benyttet høgskolenes elektroniske intranett Fronter. I spørreundersøkelsen ble deltakerne spurt om hvordan de vurderte informasjonsutvekslingen fra høgskolen. Flertallet, 60,3 prosent, er fornøyde med informasjonsutvekslingen fra høgskolen gjennom internett, e-post og lignende. Likevel er 21,9 prosent misfornøyde eller svært misfornøyde med informasjonen gitt fra høgskolene (se figur 12 i vedlegg 7). I kommentarene blir følgende punkter nevnt:

- Feil og ikke oppdatert informasjon på Fronter (pensumlistor, eksamensoppgave)
- Forvirrende internettsystemer (Fronter)
- Flere deltakere ble påmeldt kurset svært kort tid før studiestart, og opplevde at det ble gitt lite og til dels forvirrende informasjon i dagene før oppstart

Problemene knyttet til bruk av Fronter nevnes av både deltakerne og fagansvarlige i intervjuene. Det kan se ut til at særlig eldre deltakere, med mindre erfaring i bruk av elektroniske verktøy som Fronter, har opplevd det som til dels vanskelig å benytte seg av dette i informasjonsinnhenting. En deltaker sier:

*”Informasjon fra skolen fungerte bra. Noen synes dette området var litt vanskelig, men jeg sliter ikke med data, og synes det gikk greit å bruke Fronter. All informasjon lå der. Det at noen synes det var vanskelig å få informasjon handler om at enkelte slet med det datatekniske, ikke at skolen ikke informerte. Jeg synes folk på dette området kunne tatt noen grep selv, for jeg synes ikke det er skolens ansvar å lære dem data”.*

I intervjuene med arbeidsgivere kommer det frem at flere savner mer informasjon om videreutdanningen fra høgskolene. Flere opplevde at dersom de ønsket informasjon måtte de få denne fra ansatte, og at de i stedet ønsker direkte kontakt med høgskolene.

## 6.7 Vurderinger av arbeidsmåter

I Befringutvalgets vurderinger heter det at kompetanse til arbeid i barnevernet oppnås gjennom en kombinasjon mellom flere former for opplæring, med teoretisk studium, gruppe- og kasusorientert opplæring, praksis og turnusordninger (NOU 2009:8). Videreutdanningens samlinger består av ulike arbeidsmåter; forelesninger, seminarer, veiledningsgrupper (kun ved første gjennomføring), ferdighetstrening, arbeid med case og ulike metoder, egenstudier og kollokviegrupper. I det følgende presenterer vi deltakernes og de fagansvarliges vurderinger av de ulike arbeidsmåtene.

### 6.7.1 Deltakernes vurderinger av arbeidsmåter

Deltakerne ble i spørreundersøkelsen spurt om hvordan de opplevde at videreutdanningens ulike arbeidsmåter fungerte. Det er her viktig å påpeke at vurderinger av arbeidsmåter, både type og omfang, alltid vil være avhengig av hvordan den enkelte deltaker foretrekker å lære og studere. Resultatene presenteres i tabell 20.

Tabell 20. Vurdering av arbeidsmåter i videreutdanningen. Prosent (N=73).

	Fungerte svært godt	Fungerte godt	Verken/ eller	Fungerte dårlig	Fungerte svært dårlig	Deltok ikke
Forelesninger	26,0	61,6	11,0	1,4	0,0	0,0
Seminargrupper	12,3	45,2	24,7	12,3	4,1	1,4
Egenstudier	16,4	54,8	21,9	6,8	0,0	0,0
Kollokviégrupper	2,7	13,7	34,2	13,7	13,7	21,9

Samtidig som det er viktig å få et innblikk i vurderinger av valgte arbeidsmåter, er det også relevant å vurdere vektingen av de ulike arbeidsmåtene. Tabell 21 gir en oversikt over deltakerutvalgets vurdering av dette.

Tabell 21. Vekt på ulike arbeidsmåter. Prosent (N=73).

	For lite	Passe	For mye
Forelesninger	15,1	80,8	4,1
Seminargrupper	16,4	64,4	19,2
Arbeid med case og ulike metoder	35,6	58,9	5,5
Ferdighetstrening	54,8	42,5	2,7
Egenstudier	5,5	84,9	9,6
Kollokviégrupper mellom samlingene	46,6	50,7	2,7

#### 6.7.1.1 Forelesninger

Forelesningene ser ut til å ha fungert som arbeidsmåte, da hele 87,6 prosent av deltakerutvalget svarer at forelesningene har fungert godt eller svært godt. Evalueringsskjemaene fra både 2008 og 2009 viser også at deltakerne var fornøyde med forelesningene, hvor mange påpeker at det har vært engasjerte og dyktige forelesere. Noen av kommentarene fra deltakerne er at de er overrasket over det generelt høye nivået de mente utdanningen holdt. Flere mener nivået er bedre enn det de har opplevd tidligere på høgskoleutdanningen.

Noen av deltakerne har enkelte negative bemerkninger knyttet til forelesningene. Disse går hovedsakelig på en opplevelse av at de innleide foreleserne holdt et høyere nivå enn de interne foreleserne fra høgskolene. Andre igjen påpeker at de synes noen av de innleide

foreleserne hadde et annet fokus enn det deltakerne hadde, og at de burde forberede stoffet bedre etter tilhørernes bakgrunn.

80,8 prosent av utvalget oppgir at mengden forelesninger er passe. Samtidig ser vi at 15,1 prosent oppgir at det var for liten vekt på forelesninger som arbeidsmåte. Dette er noe også enkelte av de intervjuede deltakerne tar opp, hvor de savner en større vekt på teori. Dette kommer vi tilbake til senere.

#### *6.7.1.2 Seminargrupper*

Seminargruppene baserer seg på diskusjoner med bakgrunn i pensum og teori over case som er hentet fra deltakernes obligatoriske oppgaver. Når det gjelder disse gruppene oppgir 57,5 prosent at de har fungert godt eller svært godt. Motsatt oppgir 16,4 prosent at de fungerte dårlig eller svært dårlig. Deltakerne gir tilbakemeldinger om at seminarene fikk dem til å løfte blikket og se vante problemstillinger på nye og mer komplekse måter. Flere av deltakerne opplevde at arbeidet i gruppene ga gode refleksjoner og en klar bevisstgjøring.

Ut fra evalueringsskjemaene fra 2008 og 2009 kommer det frem at det store flertallet er fornøyd med at det er en veksel mellom forelesninger og aktiviteter i grupper. Mange er fornøyde med at deler av undervisningen skjer i mindre grupper fordi dette åpner for diskusjoner. Flere sier de synes det er spennende og lærerikt å dele erfaringer og dessuten nyttig å få bruke egne erfaringer. Enkelte uttrykker også at det føles tryggere å snakke i små grupper.

Ut fra tabell 21 ser vi at 64,4 prosent oppgir at utdanningen har hatt en passe vekt på seminargrupper som arbeidsmåte, mens 16,4 prosent synes det har vært for lite vekt og 19,2 prosent synes det ble lagt for stor vekt på seminarer. Denne variasjonen finner vi igjen i høgskolenes interne deltakerevalueringer samt vårt intervjumateriale. Enkelte deltakere mener det ble brukt for mye tid på gruppearbeid, og at dette gikk utover den teoretiske og faglige inputen. Andre igjen mener det godt kunne vært satt av mer tid til diskusjoner og refleksjoner i grupper, og at det kunne vært seminargrupper også på fellessamlingen i Oslo.

I høgskolenes vurdering etter første gjennomføring i 2008 sies det at deltakerne har sprikende erfaringer når det gjelder seminargrupper og veiledningsgrupper. Det påpekes at opplegget ikke har vært godt nok gjennomtenkt, og særlig gjelder dette veiledningsgruppene. Flere opplevde seminar- og veiledningsgruppene som lite effektive og langdryge uten at det ga noe særlig i forhold til eget arbeid. Som vi allerede har vært inne på gikk høgskolene bort fra veiledningsgruppene etter det første kullet.

Flere av deltakerne vi har intervjuet ønsker mer refleksjoner i stedet for saksfremstillinger, og likeledes et enda større fokus på metode og praksis. Dette ser vi igjen i tabell 21, hvor en

relativt stor andel av deltakerutvalget, 35,6 prosent, mener det ble lagt for lite vekt på arbeid med case og ulike metoder, samtidig som et flertall av utvalget, 54,8 prosent, mener det ble lagt for lite vekt på ferdighetstrening.

### *6.7.1.3 Egenstudier og kollokviegrupper*

71,2 prosent av deltakerne synes arbeidsmåten egenstudier har fungert godt eller svært godt. De fleste av deltakerne, 84,9 prosent, er også fornøyde med mengden egenstudier på videreutdanningen. Samtidig uttrykker flere deltakere i intervjuene at det har blitt for lite tid til pensumlesing mellom samlingene, mye fordi dette må gjøres utenom arbeidstiden.

Når det gjelder kollokviegrupper antyder vårt datamateriale at deltakerne i liten grad har hatt kontakt med hverandre eller organisert slike grupper mellom samlingene. Det meste av samarbeidet ser ut til å ha skjedd før eksamen, da en del deltakere oppgir å ha hatt kontakt med hverandre på e-post og telefon. I spørreundersøkelsen sier 21,9 prosent at de ikke deltok på kollokviegrupper, og 27,4 prosent synes denne arbeidsformen fungerte dårlig eller svært dårlig. Samtidig oppgir 46,6 prosent av utvalget at det ble lagt for lite vekt på kollokviegrupper. I intervjuene uttrykker flere av deltakerne at høgskolene i større grad må ta initiativ til å sette sammen kollokviegrupper samt tilrettelegge for denne typen samarbeid.

## **6.7.2 Fagansvarliges vurderinger av arbeidsmåter**

De fagansvarlige ved høgskolene uttrykker at satsningen på en blanding av arbeidsmåter gjør at samlingene oppleves som varierte, hvor forelesninger, diskusjoner, refleksjoner og seminarer til sammen skaper et godt læringsmiljø.

### *6.7.2.1 Forelesninger*

De fagansvarlige opplever at forelesningene fungerer som en god plattform og gir viktige innspill til den videre diskusjonen og refleksjonen i seminargruppene. Samtidig er foreleserne forskjellige, hvor noen forelesninger blir mer seminaraktige, mens andre holder en tradisjonell struktur. Kombinasjonen interne og eksterne forelesere ses også som svært positiv. Høgskolene opplever at de har klart å bygge opp gode relasjoner med eksterne forelesere som deltar flere ganger og ved flere høgskoler. Samtidig oppleves bruken av de fagansvarlige som forelesere som positiv. Flere uttrykker at de får en nær relasjon til deltakerne og at forelesningene blir dialogbaserte. De fagansvarlige ser imidlertid et klart behov for at eksterne forelesere i større grad deltar i seminargruppene og diskusjonene som bygger på forelesningene.

### *6.7.2.2 Seminargrupper*

De fagansvarlige opplever at seminargruppene fungerer svært godt, og at de gir deltakerne muligheter til kritisk refleksjon over egen praksis samt å utveksle erfaringer. Mange av de fagansvarlige opplever at deltakerne er svært flinke til å diskutere og komme med tilbakemeldinger til hverandre, og at de gjerne går inn i diskusjoner med hverandre. Diskusjonene baserer seg på case hentet fra oppgavene deltakerne har skrevet, eller "arbeidskravene" som mange kaller dem. Imidlertid har det variert mellom høgskolene i hvor stor grad alle har fått tilbakemeldinger på sine oppgaver. Mens enkelte høgskoler har fokusert på at alle skal få tilbakemelding fra deltakere og faglærere, har det ved andre høgskoler blitt plukket ut enkelte oppgaver som har blitt gjenstand for diskusjon. Ved de sistnevnte høgskolene ser de et behov for at alle deltakerne får tilbakemeldinger på det skriftlige materialet.

De fagansvarlige opplever at sammensetningen av deltakergruppen påvirker kvaliteten på seminargruppene. Ved HiL er erfaringen at gruppene har vært satt sammen både av personer som har jobbet lenge innenfor feltet og personer som er nyutdannede. Dette har ført til gode diskusjoner, hvor erfaring og nytenkning blir koblet opp mot hverandre. Ved HiT ser de fagansvarlige at deltakergruppene ved de to gjennomføringene har vært svært forskjellige, hvor den første gruppen omfattet mange eldre som hadde jobbet lenge i barnevernsrelatert arbeid, mens deltakergruppen ved andre gjennomføring besto av svært mange unge barnevernsansatte som jobbet tett opp mot enslige mindreårige. De ulike gruppene førte til to svært ulike læringsarenaer, hvor de fagansvarlige måtte tilpasse innholdet til gruppene.

Enkelte av de fagansvarlige ser at seminarformen i større grad kan varieres og dermed ivareta ulike former for refleksjon med utgangspunkt i forelesninger og egen praksis. Det understrekes også et behov for å få inn det prosessuelle som en faktor i det pedagogiske opplegget. Ved HiT valgte de fagansvarlige å endre noe av strukturen til andre gjennomføring. Deltakerne ble delt inn i tre seminargrupper og tre faste seminarledere fulgte dem gjennom hele utdanningen. Dette fungerte veldig godt, og faglærerne opplevde et stort engasjement fra deltakerne.

### *6.7.2.3 Veiledningsgrupper*

Veiledningsgruppene ble bare benyttet ved første gjennomføring høsten 2008. Utgangspunktet for veiledningsgruppene var at deltakerne skulle diskutere egne case med de andre deltakerne, samt få veiledning fra faglærere. I praksis ble imidlertid veiledningen svært lik arbeidet som ble gjort i seminargruppene. De fagansvarlige opplevde at deltakerne hadde problemer med å skille mellom seminargruppene og veiledningsgruppene, og besluttet at det ville være tilstrekkelig å benytte forelesninger og seminargrupper. Ved HiFm opplevde de det lave deltakertallet som en særlig utfordring i forhold til den opprinnelige

undervisningsstrukturen. Dynamikken mellom de ulike undervisningsformene ble vanskeligere å få til da gruppen var den samme både under forelesninger, seminarer og veiledninger.

Avgjørelsen om å fjerne veiledningsgruppene skyldes dermed dels varierende oppmøte, frafall og i utgangspunktet få deltakere i gruppene, og dels at det var vanskelig å holde fokus på prosessene i arbeidshverdagen til deltakerne. Det å gå inn i prosessveiledning på bakgrunn av deltakernes egne arbeidserfaringer krever en viss kontinuitet over tid, noe tidsperspektivet i utdanningen ikke gir mulighet for. Samtidig førte bruken av mange veiledere til at ingen av veilederne fulgte opplegget som helhet. En så dessuten at seminarene til dels klarte å ivareta prosessfokuset.

#### *6.7.2.4 Kollokviegrupper*

Som vi har vært inne på ble kollokviegrupper i liten grad benyttet av deltakerne. De fagansvarlige forteller at de har oppfordret deltakerne til å danne kollokviegrupper, men at deltakergruppens geografiske spredning har gjort dette vanskelig. Ved første gjennomføring arbeidet HiO lenge med å sette sammen veiledningsgrupper som kunne fungere som kollokviegrupper mellom samlingene (ut fra bosted), men dette fungerte i liten grad. Samlet ser de fagansvarlige at det med fordel kan satset mer på kollokvie- og samarbeidsgrupper mellom samlingene.

## **6.8 Arbeidskrav – obligatoriske oppgaver og hjemmeeksamen**

### **6.8.1 Organisering og gjennomføring av arbeidskrav**

De fleste deltakerne ser ut til å være fornøyde med organiseringen av videreutdanningens arbeidskrav (se tabell 4 i vedlegg 7). 58,9 prosent av utvalget er fornøyde eller svært fornøyde med organiseringen av de obligatoriske oppgavene, mens 68,5 prosent er fornøyde eller svært fornøyde med organiseringen av hjemmeeksamen.

Også når det kommer til selve gjennomføringen av arbeidskravene, er det store flertallet av deltakerne fornøyde, som vi kan se av tabell 22. Mens 63 prosent er fornøyde eller svært fornøyde med gjennomføringen av de obligatoriske oppgavene, er 67,1 prosent fornøyde eller svært fornøyde med gjennomføringen av hjemmeeksamen.



Tabell 22. Vurdering av gjennomføring av arbeidskrav. Prosent (N=73).

	Svært fornøyd	Fornøyd	Verken/ eller	Misfornøyd	Svært misfornøyd	Deltok ikke
Obligatoriske oppgaver	9,6	53,4	21,9	13,7	0,0	1,4
Hjemmeeksamen	19,2	47,9	13,7	9,6	2,7	6,8

I intervjuene og høgskolenes interne evalueringer kommer det frem at deltakerne stort sett er positive til å ha skriftlige oppgaver mellom samlingene. Noen sier de lærte mye av disse oppgavene og at de satte i gang tanker og refleksjoner, samtidig som de "tvinger" deltakerne til å lese mer. I evalueringsskjemaene sier mange av deltakerne at de synes det var et passe antall oppgaver og passe omfang. De mener det var gode oppgavetekster og ikke for omfattende arbeid. Flere sier det var bra at oppgaven tok utgangspunkt i et kasus fra egen arbeidsplass. En deltaker sier at det har vært inspirerende og stimulerende å jobbe med oppgaver mellom studiene slik at man blir holdt litt "varm" i forhold til tema. Noen synes imidlertid at oppgavene hadde alt for omfattende spørsmål.

15,1 prosent av utvalget er misfornøyd eller svært misfornøyd med organiseringen av arbeidskravene. Dette handler hovedsakelig om tidspunktet for utdeling av de obligatoriske oppgavene og om manglende tilbakemeldinger på oppgavene. Ved andre gjennomføring av videreutdanningen ble den første obligatoriske oppgaven utdelt før første samling. En del deltakere synes dette var lite heldig. Flere sier problemet med å få denne oppgaven så tidlig var at de ikke hadde noe pensum ennå, og for de som bodde langt fra høgskolene var det ikke så lett å skaffe det før første samling. To av deltakerne sier følgende:

*"Det første arbeidskravet burde ha kommet etter første samling. Det ble for vanskelig å tune seg inn på temaet før utdanningen var kommet skikkelig i gang. Hvis det skal fortsette at første arbeidskrav kommer før, må spørsmålene gå mindre på pensum".*

*"Jeg reagerte på at vi fikk et arbeidskrav allerede før første samling. Arbeidskravet bør gis etter den første samlingen. Og hvis det skal være et poeng med et arbeidskrav før man begynner bør dette arbeidskravet handle om deltakernes forforståelse i forhold til temaet, om tanker, motivasjon og forventninger i forhold til studiet. Slike ting kan det være nyttig å skrive ned på forhånd".*

Andre deltakere igjen har et helt annet syn på dette:

*"De skriftlige oppgavene synes jeg var helt fantastiske. Det var veldig gode oppgaver vi fikk. Oppgavene som bygde på et kasus fra arbeidet vårt gjorde studiet veldig praksisrelevant. Dessuten ble vi tvunget til å bruke stoffet hele veien gjennom oppgavene. Det var kjempebra at vi fikk den første oppgaven utdelt tidlig selv om det gikk litt utover sommerferien. Ved at vi fikk den tidlig kunne vi bruke den samme casen hele tiden gjennom hele studiet".*

Flere deltakere påpeker mangelen på individuelle tilbakemeldinger på de obligatoriske oppgavene. Individuell veiledning og skriftlig tilbakemelding på oppgaver er ikke innlemmet som et formelt tilbud i videreutdanningen, selv om det gis noe uformell veiledning per telefon og e-post. En god del av deltakerne var skuffet over å ikke få tilbakemelding på oppgavene de hadde lagt mye arbeid i. Særlig for noen av deltakerne som har vært lenge utenfor utdanningssystemet, var mangelen på tilbakemeldinger et problem. Det å kun få bestått/ikke bestått ga detaljert informasjon på hvilken kvalitet det skriftlige arbeidet hadde. Det ble også vanskelig å gi tilbakemeldinger på andre deltakeres oppgaver, når de selv ikke hadde fått tilbakemelding på sine arbeider. Flere nevner at bruken av samme case i oppgave 1 og 2 ble litt problematisk fordi man ikke visste at casen skulle brukes flere ganger da man valgte den første gang. Enkelte savner flere opplysninger om oppgavestrukturen.

Noen sier de slet med de akademiske kravene fordi det er lenge siden de har gått på skole. Enkelte kunne derfor ønsket seg undervisning i akademiske krav til skriving og en nærmere innføring i hva som forventes av oppgaver og eksamen. *”Ikke alle trenger å få undervisning om oppgaveskriving, men de burde ha et tilbud om slik undervisning for oss som ikke har studert nettopp”*, mener en deltaker. Andre sier at selv om det ble satt relativt høye akademiske krav så var dette noe de satte pris på. Det er fint at man gjennom studiet blir en del av et system av utdanning og studiepoeng som det i stadig større grad legges vekt på i samfunnet i dag, blir det sagt.

I høgskolenes interne deltakerevalueringer er en god del positive til hjemmeeksamen som form. Eksamensformen gir mulighet til å disponere tiden selv, samtidig som det oppleves som svært lærerikt å jobbe med en problemstilling over tid. Ikke alle er like positive til hjemmeeksamen, hvor enkelte synes at en hel ukes eksamen for et halvt års studie er mye arbeid. En av deltakerne sier:

*”Hjemmeeksamen opplevdes som en merkelig ting for folk som har vært ute i arbeidslivet i mange år. Det var et voldsomt fokus på litteraturreferanser, fotnoter, pensum og formelle krav. Jeg ville mye heller hatt heldagseksamen. Det er merkelig at oppmøte og deltakelse under samlingene teller ingenting. Bare eksamen teller”*.

### **6.8.2 Fagansvarliges vurderinger av arbeidsinnsats og resultater**

De fagansvarlige er generelt svært fornøyde med deltakernes arbeidsinnsats på de obligatoriske oppgavene. Det skriftlige materialet bærer preg av mye arbeid, samtidig som deltakerne har vist stor refleksjonsevne. Samtidig ser også flere av de fagansvarlige at deltakere som har jobbet lenge på feltet, og som ikke har studert på mange år, sliter noe med arbeidskravene og det å skrive gode tekster. Studiet er krevende, og skal være det ettersom det er på masternivå. Samtidig er det lagt tett opp til praksisfeltet og tilbys til praktikere, noe som blir en utfordring.

Flere av de fagansvarlige og avdelingslederne ser at tilbakemeldinger på obligatoriske arbeider er noe læringsinstitusjoner generelt kan bli bedre til. En kan stille spørsmål til hvor mye læring som ligger i å jobbe mye med en oppgave for så kun få tilbakemeldingen godkjent eller ikke godkjent. Det bør være et mål at deltakerne skal gis tilbakemeldinger på styrker og svakheter i sine arbeider. Dette er imidlertid ressurskrevende.

Enkelte av faglærerne opplevde at kunnskapsnivået, kompetansen og teorikunnskapen deltakerne viste på samlingene ikke ble reflektert i karakterene på eksamen. Likevel har deltakerne i liten grad klaget på resultatene. Flere tror at de fleste deltakerne går på samlingene for å få input i forhold til tematikken, og at karakteren dermed er mindre viktig. Dette bekreftes av flere av de intervjuede deltakerne som fastslår at det de har lært gjennom samlingene har vært viktigere enn å få god karakter på eksamen.

## **6.9 Faglig innhold og utbytte**

Deltakerne i spørreundersøkelsen ble spurt om hvordan de vurderer det faglige innholdet i utdanningens ulike deler (se tabell 5 i vedlegg 7). Deltakerne er stort sett fornøyde eller svært fornøyde med det faglige innholdet både i pensum og i forelesningene, da henholdsvis 80,8 og 80,9 prosent av deltakerne svarer bekræftende på dette. Over halvparten av deltakerne er dessuten fornøyde eller svært fornøyde med det faglige innholdet i seminarene (53,4 prosent), oppgavene (67,1 prosent) og hjemmeeksamen (63 prosent). Når det gjelder veiledning er kun 39,7 prosent av deltakerne fornøyde med det faglige innholdet, og en relativt stor andel, 24,7 prosent svarer at de er misfornøyde eller svært misfornøyde på dette området.

Et av de sentrale spørsmålene for å vurdere videreutdanningens kvalitet er hvilken kompetanse deltakerne opplever at de har tilegnet seg gjennom studiet. Basert på læringsmålene definert i studieplanen presenterte vi fem ulike kompetanseområder for deltakerne i spørreundersøkelsen, og ba dem vurdere egen kompetanseoppbygging. Tabell 23 gir en oversikt over svarene.

Tabell 23. Opparbeidet kompetanse. Prosent (N=73).

	Helt enig	Noe enig	Verken/ eller	Noe uenig	Helt uenig
Jeg har oppnådd kunnskap om sentrale begreper innen barnevern i et minoritetsperspektiv	57,5	28,8	6,8	4,1	2,7
Jeg har oppnådd kunnskap om og forståelse for mangfold av familiemønstre og oppdragelsesmønstre	46,6	38,4	9,6	2,7	2,7
Jeg har oppnådd bevissthet om egne holdninger og profesjonell rolle i et majoritets- og minoritetsperspektiv	54,8	32,9	5,5	2,7	4,1
Jeg har oppnådd kunnskap, forståelse og ferdigheter i interkulturell kommunikasjon og samhandling i barnevernet	31,5	46,6	12,3	5,5	4,1
Jeg har oppnådd kunnskap, forståelse og ferdigheter i kritisk bruk av ulike metoder i barnevernsfaglig arbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn	26,0	46,6	19,2	5,5	2,7

Som vi ser er flertallet av deltakerutvalget, henholdsvis 57,5 prosent og 54,8 prosent, helt enige i at de har opparbeidet seg kunnskap om sentrale begreper innen barnevern i et minoritetsperspektiv, samt bevissthet om egne holdninger og profesjonell rolle i et majoritets- og minoritetsperspektiv. En stor andel, 46,6 prosent, er også helt enige i at de har oppnådd kunnskap om og forståelse for mangfoldet av familie- og oppdragelsesmønstre. De laveste andelene som sier seg helt enig finner vi for kunnskap, forståelse og ferdigheter i interkulturell kommunikasjon og samhandling (31,5 prosent), samt kritisk bruk av ulike metoder i barnevernsfaglig arbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn (26 prosent). Disse forskjellene kan vi se opp mot tabell 24 som viser deltakernes vurderinger av videreutdanningens vekt på de tre hovedtemaene.

Tabell 24. Vurdering av vekt på videreutdanningens tre hovedtemaer. Prosent (N=73).

	For lav	Passe	For høy
Tema 1: Migrasjon, minoriteter og det flerkulturelle samfunnet	11,0	80,8	8,2
Tema 2: Møtet mellom barnevernet og barn og familier med minoritetsbakgrunn	38,4	57,5	4,1
Tema 3: Metoder og modeller i barnevernsarbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn	61,6	37,0	1,4

Et klart flertall av deltakerutvalget, 80,8 prosent, opplever at det ble lagt tilstrekkelig vekt på tema 1, Migrasjon, minoriteter og det flerkulturelle samfunnet. Når det gjelder de to andre temaene, selve møtet mellom barnevernet og minoritetsfamiliene og metoder og modeller, ser det ut til at en del deltakere opplever en for lav vekting i videreutdanningen. Mens 38,4 prosent mener det har vært for lite fokus på møtet mellom ansatte og minoritetsfamilier, mener 61,6 prosent at studiet har gitt metoder og modeller for lav vekting. Med andre ord ser vi at mange av deltakerne ønsker større vekt på nettopp metoder og praksis.

Et interessant funn er at det er forskjeller mellom høgskolene når det gjelder deltakernes vurderinger av vekt på tematikk. Dette gjelder for tema 2 og 3 (se figur 13 i vedlegg 7). Andelen som synes det har vært for lav vekt på tema 1 er lav ved alle høgskolene. På de to andre temaene er det to skoler som skiller seg ut. Mens en signifikant større andel<sup>29</sup> deltakere ved HiT synes det har vært for lav vekt på tema 2 og 3, synes en signifikant mindre andel ved HiFm det samme. Med andre ord kan det se ut til at deltakerne ved HiFm er mer fornøyde med vekten på alle temaene enn det deltakerne ved de andre høgskolene er. Fra intervjuene med fagansvarlige vet vi at de i Finnmark, etter tilbakemeldinger fra deltakerne høsten 2008, la større vekt på metoder og modeller i 2009. Dette kan være med på å forklare at deltakerne ved HiFm stort sett er fornøyd med vekten på tema 2 og 3.

Generelt gir likevel både deltakernes egne evalueringer ved semesterslutt og intervjuene gjennomført i ettertid et hovedinntrykk av at deltakerne har vært svært fornøyde med temaene som ble valgt for studiet. Temaene oppleves som både relevante og interessante, og mange sier de ikke synes det var noen spesielle emner som manglet.

### 6.9.1 De populære temaene

I høgskolenes interne deltakerevalueringer fikk deltakerne spørsmål om hvilke temaer de synes de hadde fått mest utbytte av. En del svarte at de generelt oppfattet alt i utdanningen som interessant, relevant og viktig og sier de fikk utbytte av alle emnene. De fleste

<sup>29</sup> Signifikant på 0,05-nivå.

spesifiserte imidlertid hva de synes ga spesielt mye utbytte. På spørsmål om temaene har mange koplet dette direkte til ulike forelesninger og forelesere – og ikke til de tre hovedtemaene skissert i studieplanen. I evalueringsskjemaene handler derfor hvilke temaer og hvilke forelesninger de har fått mest utbytte av om det samme<sup>30</sup>.

Noen temaer utmerker seg i forhold til hva deltakerne synes de har fått mest utbytte av. Et flertall sier de fikk stort utbytte av forelesningen om tolkebruk. Flere nevner hvor viktig de har opplevd at god bruk av tolk kan være i praksis. De sier utdanningen hadde svært nyttig undervisning om dette, med rollespill hvor én var klient, én var arbeider, og én var tolk. Dette ga mye innsikt og var svært tankevekkende.

Både i evalueringene fra 2008 og 2009 utmerker Marianne Skytte seg som spesielt populær. Svært mange deltakere skriver i evalueringene at de fikk stort utbytte av hennes forelesning om flerkulturelle møter i barnevernet. Også noen av de intervjuede deltakerne nevner hennes forelesning som et høydepunkt i utdanningen. Flere sier de skulle ønske Skytte hadde undervist flere dager, og at hun også ble brukt mer inn i seminargruppene.

Videre fremholder en god del av deltakerne ”Vold, kontroll og tvang” som et spesielt nyttig og spennende tema. Forelesningen som en representant fra politiet i Oslo holdt i 2009 er blant de forelesningene deltakerne satte aller mest pris på. Også forelesningen om barneoppdragelse nevnes av flere som givende. En del deltakere synes de fikk utbytte av forelesninger rundt temaene ”Migrasjon, eksil og psykisk helse” og ”Traume, tap og sorg”. Videre nevnes barnevernet og majoritetens definisjonsmakt som et relevant tema. Enslige mindreårige blir også nevnt som viktig og interessant. I denne sammenhengen beklager flere at forelesninger på dette temaet utgikk høsten 2009 grunnet sykdom. Det virker som om at en del av deltakerne synes dette er et tema det bør legges vekt på.

### **6.9.2 De mindre populære temaene**

I høgskolenes egne evalueringsskjemaer fikk deltakerne også spørsmål om hvilke temaer de synes de hadde fått *minst* utbytte av. En relativt stor andel av deltakerne lar dette spørsmålet stå ubesvart. En del nevner imidlertid konkrete temaer de synes ga mindre utbytte. Det emnet som skiller seg mest ut i den sammenhengen er familieråd. Ut fra kommentarene ser det ut til at deltakerne synes denne forelesningen var for generell og for lite spisset opp mot arbeid med minoritetsfamilier. Deltakerne fikk i tillegg spørsmål om det var temaer i utdanningen de mente burde utgå, endres eller gis mer eller mindre tid. Også her går familieråd igjen som svar på hva deltakerne mener bør utgå.

---

<sup>30</sup> Det blir på dette punktet med andre ord umulig å skille svarene deres i forhold til organisering og gjennomføring – hva de synes om temaene skissert fra skolens side og hvordan disse ble formidlet i undervisningen blir samme sak.

Det er ingen andre konkrete emner som skiller seg ut som noe mange synes de fikk lite ut av. De temaene som ellers nevnes av deltakerne under punktet om minst utbytte er like ofte nevnt som svar på hva andre igjen fikk *mest* utbytte av. Ikke overraskende kanskje, handler dette i hovedsak om spesifikke temaer som kvinnelig omskjæring og tvangsekteskap. Dette er saker det har vært mye debatt rundt og kontroverser om også i samfunnet ellers. Mange synes disse temaene utmerket seg som spesielt spennende og nyttige, mens andre synes dette ble for konkret, irrelevant eller for ”tabloidisert”. De synes disse emnene fikk for stor plass i utdanningen i forhold til hva som oppleves som relevant for deres arbeidshverdag.

Bortsett fra ett par temaer, som Skyttes fokus på møter i barnevernet og Oslopolitets forelesning (som begge kun har fått ros i vårt datamateriale) og familieråd (som kun har fått kritikk), har de fleste temaene både fått ”ris og ros”. Dette viser at hva som blir ansett som bra eller dårlig, givende eller mindre givende, ofte er svært individuelt.

### **6.9.3 Favner videreutdanningen for vidt?**

En del av deltakerne som ble intervjuet mener utdanningen favner for vidt. For det første er det enkelte som mener at utdanningen rekrutterer for bredt og at deltakerne dermed har svært ulike arbeidsområder. De opplever at det jobbes veldig forskjellig i kommunen, i institusjoner og på for eksempel asylmottak. Utfordringene er helt ulike innen de forskjellige delene av barnevernet, og mange områder blir derfor ikke like aktuelle for alle, sies det. Om studiet i større grad var delt opp etter deltakernes bakgrunn, ville det være lettere å implementere kunnskapen i arbeidshverdagen, og utdanningen kunne da blitt tettere knyttet til praksis, tror flere.

For det andre mener en del av deltakerne at utdanningen favner for vidt når det gjelder definisjonen av minoriteter. Enkelte synes for eksempel at samer som minoritet i denne sammenhengen virket irrelevant. ”Utdanningen bør handle om ikke-vestlige innvandrere, for det er i forhold til denne gruppa vi møter utfordringer i praksis” mener en av deltakerne, og flere andre uttrykker tilsvarende.

Samtidig er en god del av deltakerne uenige i denne kritikken av utdanningen og oppfatter bredden som positivt. De mener det er en fordel at deltakerne representerer et stort spekter når det gjelder faglig bakgrunn. Enkelte påpeker at de gjennom samarbeid med andre praksisområder i utdanningen får en bevissthet om at ulike yrkesgrupper tenker ulikt, noe som er viktig kunnskap for deres videre samarbeid med ulike enheter. I tillegg sier en del at studiet absolutt ikke har inkludert for mange grupper, men at de tvert om synes at utdanningen blir mer relevant når den favner bredt og inkluderer mange minoritetsgrupper. Noe av utfordringene går igjen uansett gruppe og er like for alle minoriteter, sies det. Enkelte deltakere tror oppfatningen av hvilke grupper det oppleves som relevant å inkludere kan handle om hvor i landet man arbeider.

#### 6.9.4 Forholdet mellom teori og praksis

Det er videre en del uenighet blant deltakerne når det gjelder vekting av teori og praksis i undervisningen. Enkelte synes at utdanningen har en god balanse mellom teori og empiri, og at foreleserne var gode til å bruke eksempler og knytte det de snakket om til egne erfaringer. Det ble satt pris på at mange av de som foreleste kom fra praksisfeltet. Mange opplevde at utdanningen balanserte godt mellom teori og praksis fordi man i seminargruppene på slutten av samlingsdagene kunne overføre det man hadde lært i teorien til erfaringer fra egen arbeidshverdag. Enkelte av deltakerne mener likevel at det burde være mer vekt på teori i utdanningen. En som ble intervjuet sier:

*”Det burde i større grad legges vekt på teoriperspektiv i utdanningen. Det ble for mye fokus på praksis og arbeidsstedene våre. Praksis og teori henger sammen, men det vi mangler i praksis er perspektiver. En teorivakhet preger hele barnevernfeltet. Vi har for dårlig tid til å fordype oss i teorier i arbeidshverdagen. Hvis det i for stor grad baserer seg på eksempler fra praksis eller diskusjoner rundt praksis, ender vi opp med at utdanningen bare blir en bekreftelse på det vi gjør. Om vi bare skal snakke om hva vi gjør hver dag vil ikke utdanningen gi noe nytt. Slik det er i praksis i dag så har teori fått et dårlig rykte. Hvis man ser på for eksempel pensumlistene til høgskolene ser man at det stadig blir lavere og lavere krav til hva deltakerne skal lære av teori. Nå skal alt være om praksis. Men hva da om man får en praksis som helt mangler refleksjon?”*

Det er imidlertid et fåtall i undersøkelsen som etterlyser mer teori – mens mange etterlyser mer metode og praksisnær undervisning. Mange vil lære hva man *konkret skal gjøre i praksis*, og savner undervisning om metoder og verktøy de kan bruke i møter med minoritetsfamilier. Deltakerne sier de hadde forventninger om å lære mer konkrete tilnærminger knyttet mer direkte til deres praksis. Flere nevner møter med innvandrerfamilier hvor det forekommer vold som eksempel; hvordan skal en møte disse foreldrene? Flere sier de kan føle seg utfordret eller ”vippet av pinnen” i møter med minoritetsfamilier.

I og med at mange, både i de skriftlige evalueringene og i intervjuene, sier at de kunne ønske seg mer metode i studiet, spurte vi noen av deltakerne om hva de mente med metode i denne sammenhengen. Noen sier de mener mer konkrete modeller eller arbeidsredskaper som for eksempel familierådslag. En deltaker sammenligner metodene de kunne hatt i undervisningen med de skriftlige veilederne som er utarbeidet, for eksempel i bruk av tolk i barnevernet. På samme måte som disse veilederne skisserer hvordan man kan gå frem, kunne undervisningen tenkt litt i samme baner, sier han.

Det ser ut til at deltakerne legger et til dels ulikt innhold i begrepet ”metode”. Flere har hatt forventninger om å lære mer konkrete tilnærminger, verktøy eller modeller siden ”Metode og modeller” var oppført som eget tema. Andre deltakere tenker mer i retning av ferdighetstrening som for eksempel rollespill rundt ulike situasjoner, når de etterlyser metode.



Enkelte opplever at metode først og fremst innebærer mer diskusjoner mellom deltakere og forelesere om hvordan det de underviste om kunne settes i sammenheng med praksiseksempler, og hvor en kan lære av hverandres erfaringer med bruk av ulike fremgangsmåter eller metoder i konkrete møter. Uansett definisjon av begrepet metode viser våre funn at det nettopp er på det siste hovedtemaet i videreutdanningen, ”Metoder og modeller i barnevernsarbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn”, at deltakerne savner et større fokus, og i minst grad opplever at de har opparbeidet seg kompetanse gjennom videreutdanningen. Dette kommer vi tilbake til.

### 6.9.5 Deltakernes vurderinger av de fagansvarliges kompetanse

En viktig faktor i evalueringen av videreutdanningens kvalitet er deltakernes vurderinger av de fagansvarliges kompetanse. Vi spurte derfor deltakerne i spørreundersøkelsen hvordan de vurderer de fagansvarliges faglige og pedagogiske kompetanse, samt deres veiledningskompetanse. Svarene presenteres i tabell 25.

Tabell 25. Vurdering av fagansvarliges kompetanse. Prosent (N=73).

	Svært høy	Høy	Verken/eller	Lav	Svært lav
Faglig kompetanse	19,2	69,9	11,0	0,0	0,0
Pedagogisk kompetanse	12,3	53,4	31,5	2,7	0,0
Veiledningskompetanse	8,2	42,5	37,0	11,0	1,4

Som tabellen viser anser 89,1 prosent av deltakerne i utvalget de fagansvarliges faglige kompetanse som høy eller svært høy. Tilsvarende anser 65,7 prosent av utvalget den pedagogiske kompetansen som høy eller svært høy. I intervjuene påpeker flere av deltakerne at kursledelsen holdt svært gode forelesninger som bar preg av både et stort engasjement og faglig styrke. Den laveste skåren får de fagansvarlige når det gjelder veiledningskompetanse, da kun 50,7 prosent mener de hadde høy eller svært høy kompetanse på dette området. Dette kan ses i sammenheng med at en stor del av deltakerne savner mer veiledning på de obligatoriske arbeidskravene.

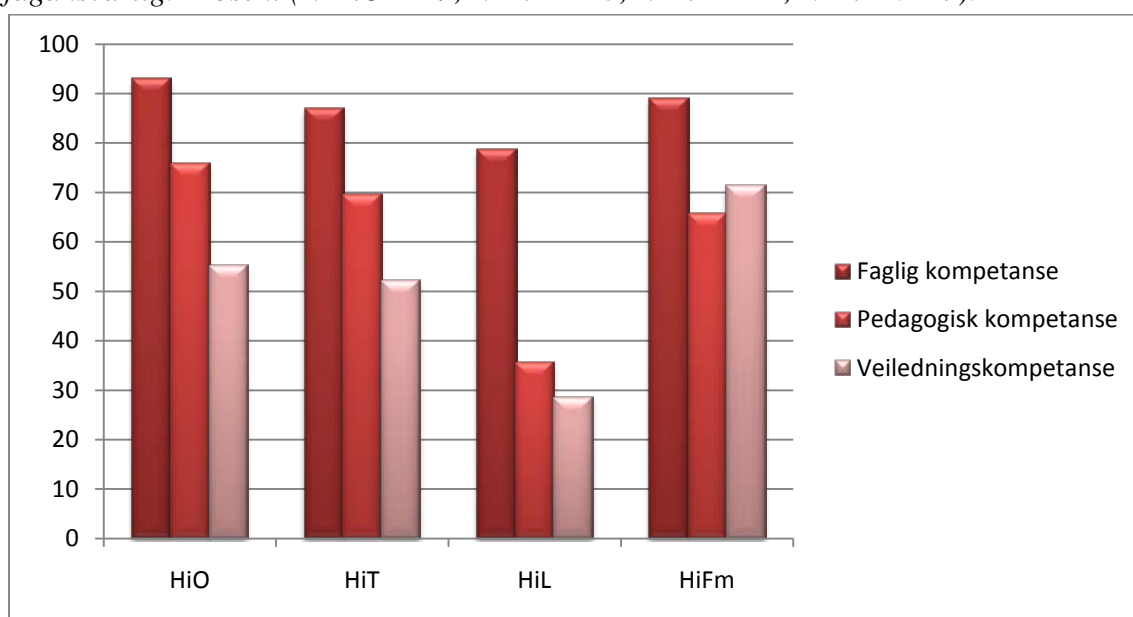
I høgskolenes egne evalueringsskjemaer fikk deltakerne spørsmål om de hadde kommentarer til kursledelsen. En god del av deltakerne har besvart dette spørsmålet enkelt og greit ved å tegne et stort smilefjes. Kursledelsen får jevnt over mye skryt, særlig i forhold til god fleksibilitet, og for at det ble tatt hensyn til at deltakerne jobbet ved siden av. Ledelsene ved alle skolene blir beskrevet som dyktige, hjelpsomme, engasjerte, inspirerende, kunnskapsrike og reflekterte, ryddige og konkrete. En deltaker sier:

*”Ledelsen var veldig omsorgsfull! Vi møttes sjeldent og rakk ikke å bli så kjent med stedet eller hverandre. Men de var veldig flinke til å veilede oss. De hjalp til med praktiske ting som å ordne studiekort. Det bar preg av en god planlegging, og vi fikk*

*god omsorg. Vi fikk god informasjon underveis, og mange tips i forhold til lesing. Jeg vil gjerne gå på den skolen mer!”.*

Datamaterialet viser en signifikant forskjell mellom høgskolene når det gjelder deltakerens vurderinger av pedagogisk kompetanse. Som vi ser av figur 6 er andelen som vurderer den pedagogiske kompetansen som høy eller svært høy lavere ved HiL enn ved de øvrige høgskolene. Deltakerne ved HiL har også en lavere vurdering av de fagansvarliges veiledningskompetanse, men denne forskjellen er ikke statistisk signifikant.

*Figur 6. Vurdering av høy/svært høy faglig, pedagogisk og veiledningskompetanse blant fagansvarlig. Prosent (N HiO = 29, N HiT = 23, N HiL = 14, N HiFm = 7).*



## 6.10 Studieplan og pensum

I det følgende avsnittet gjennomgår vi videreutdanningens studieplan og tilhørende pensumliste. Vi gir først en kort presentasjon av hovedinnholdet i studieplanen og drøfter i hvilken grad og på hvilken måte pensum gjenspeiler ulike tema. Deretter presenterer vi deltakeres og høgskolerepresentanters vurderinger, egne vurderinger, og vurderinger fra fagpersoner på feltet som selv har vært med på å starte opp lignende videreutdanninger tidligere. Viktige spørsmål har blant annet vært knyttet til studieplan og pensums evne til å fange opp mangfoldet av flerkulturelle problemstillinger, balansen mellom et generelt minoritetsperspektiv og et spesifikt barnevernsperspektiv, og forholdet til BLDs målsetninger om kompetanseheving og NIBRs kunnskapsstatus.

### 6.10.1 Vurdering av studieplanen

Videreutdanningens studieplan er inndelt i åtte kapitler og tar for seg følgende<sup>31</sup>: En innledning som oppsummerer NIBRs kunnskapsstatus om flerkulturelt arbeid i barnevernet og som tar for seg det overordnede formålet med kurset. Etter dette følger en presentasjon av kursets varighet, omfang og nivå, målgruppe, opptakskrav og mål for kurset. Deretter tar studieplanen for seg kursets innhold med fokus på de tre hovedteamene med tilhørende læringsmål. Videre presenteres arbeids- og læringsformer samt arbeidskrav og vurderingsordninger. Til sist legges kursets pensumliste frem.

Innenfor det første hovedtemaet, *Migrasjon, minoriteter og det flerkulturelle samfunnet*, legges det vekt på kultursensitivitet og kulturkompetanse. På den ene siden står begrepenes innhold sentralt. På den andre siden legger læringsmålene stor vekt på å utvikle faktisk kultursensitivitet og kompetanse hos deltakerne, med vekt på minoritet. Her hentes det mye fra NIBRs kunnskapsstatus, kapittel 2 og 6.

Under det andre hovedtemaet, *Møte mellom barnevernet og barn og familier med minoritetsperspektiv*, står kompetanseutvikling innenfor kommunikasjon og samhandling med minoritetsfamilier sentralt. Her vektlegges både relasjonen mellom majoritet og minoritet, praktisk bruk av kultursensitivitet, makt(u)balanse mellom partene, og kommunikasjon (både faktisk språklig kommunikasjon gjennom tolk og kommunikasjon ut fra ulike erfaringsbakgrunner). Her hentes det mye fra kapittel 5 i kunnskapsrapporten fra NIBR.

I det tredje hovedtemaet, *Metoder og modeller i barnevernsarbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn*, fokuserer læringsmålene på kompetanse innen kritisk, gjennomtenkt, praktisk bruk av metoder/modeller innenfor flerkulturelt barnevern. Her baseres en del på kapittel 6 i NIBR-rapporten.

I arbeidet med studieplanen har faglærerne delvis tatt utgangspunkt i NIBR-rapporten. Samtidig understrekes det at kunnskapsstatusen har flere svakheter. Som oppslagsverk og referanseliste på fagfeltet fungerer den godt, men som lærebok blir den for overflattisk. Samtidig mangler rapporten et tydelig perspektiv på maktrelasjoner mellom majoritet og minoritet, noe faglærerne selv mener er et av de mest sentrale temaene innenfor flerkulturelt barnevern.

Studieplanen for videreutdanningene har noe av den samme svakheten som NIBRs kunnskapsstatus ved at maktperspektivet er gitt relativt lite plass på bekostning av kulturperspektivet. Dette gjenspeiler seg også i pensumlitteraturen. Vi vil imidlertid være varsomme med å gjøre dette til en sentral innvending. De faglige perspektivene som ligger både eksplisitt og implisitt i studieplanen, må i stor grad betraktes som supplerende – ikke konkurrerende perspektiver. I den anvendte forskningen (og den meste praksisnære

---

<sup>31</sup> Se vedlegg 3 for studieplan.

litteraturen) er det nettopp de integrerte perspektivene som er dominerende på dette feltet. Det handler ikke om kultur *eller* makt, og det handler ikke om å ha fokus på minoritet *på bekostning* av kunnskap om barnevernet. Et videreutdanningstilbud om barnevern i et minoritetsperspektiv bør ha som målsetting å formidle kunnskap der de ulike perspektivene blir sett i sammenheng. Dette mener vi langt på vei studieplanen har greid å fange opp.

### 6.10.2 Vurdering av pensumlitteratur

I vurderingen av pensumlitteraturen har vi sett på hvordan den forholder seg til NIBRs kunnskapsstatus, videreutdanningens studieplan med tilhørende målsetninger, og erfaringer fra akademia og praksisfeltet. Gjennomgangen av pensumlitteraturen fra de to gjennomføringene viser at faggruppen har forholdt seg aktivt til NIBR-rapporten<sup>32</sup>. Blant annet inneholder pensumlisten fra 2009 15 forfattere som også den nevnte rapporten refererer til. Det har vært relativt få endringer i pensumliste fra første til andre gjennomføring:

*Utgått fra pensumliste 08 til 09:*

- Becker, Aslaug Andreassen (2006). *Flerstemmig mangfold: samarbeid med minoritetsforeldre*
- Bredal, Anja (2005). "Arranged Marriages as a Multicultural Battlefield".
- Eide, Ketil (2007). "Enslige asylbarn og historiens tvetydighet"
- Lee, Nick (2001). "Childhood and Society. Growing up in an age of uncertainty"

*Lagt til pensumliste 09:*

- Eide, Ketil, Marianne Rugkåsa, Halvard Vike og Naushad A. Qureshi (2009). *Over profesjonelle barrierer. Et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge*

Videreutdanningen har en relativt streng oppbygning rundt de tre hovedtemaene:

1. *Migrasjon, minoriteter og det flerkulturelle samfunnet*
2. *Møtet mellom barnevernet og barn og familier med minoritetsbakgrunn*
3. *Metoder og modeller i barnevernsarbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn*

Samtidig som hver av de tre samlingene skal ha et særlig fokus på et av hovedtemaene, skal også pensumlitteraturen gjenspeile temainndelingen. Dersom vi studerer pensumlisten fra gjennomføringen i 2009, ser vi likevel at det er en klar skjevhet i fordelingene på de tre temaene, hvor litteratur rundt tema 1 og tema 2 dominerer, mens det er relativt få utgivelser knyttet til tema 3 (se tabell 26).

---

<sup>32</sup> Se vedlegg 4 for pensumliste.

Tabell 26. Oversikt over pensumlitteratur 2009, fordeling på hovedtema.

Pensumlitteratur 2009	Hovedtema		
	Tema 1	Tema 2	Tema 3
Ahlberg et al. (2004)	x		
Bredal og Skjerven (2007)		x	
Bø (2004)	x		
Chand (2005)		x	
Eide et al. (2009)		x	
Eide (2000)	x		
Eidheim (1998)		x	x
Engebrigtsen (2007)	x		
Eriksen (2007)	x		
Fangen (2008)	x		
Fuglerud (2001)	x		
Gullestad (2002)	x		
Holm-Hansen et al. (2007)		x	
Johansen (2005)		x	x
Neumann (2001)			x
Otterstad (2008)		x	
Pemberton (1999)	x		
Pettersen (2000)		x	
Prieur (2004)	x		
Qureshi (1996)		x	x
Sandberg (2008)	x		
Saus (2006)		x	
Skogseth (2001)	x		
Skytte (2006)		x	
Skytte (2000)		x	
Storø (2006)		x	
Thomsen et al. (1994)		x	
Williams og Soydan (2005)		x	
Wikan (2007)	x		
Zavirsek (2001)	x		
Øia et al. (2006)	x		

Som tabellen over viser fordeler pensum seg hovedsakelig på de to første hovedtemaene, hvor litteraturen har et fokus på et flerkulturelt samfunn og/eller flerkulturelt barnevernsarbeid. Noe av litteraturen tar også for seg det tredje hovedtemaet, metoder og modeller innenfor flerkulturelt barnevernsarbeid. Den noe lavere tyngden på det tredje hovedtemaet gjenspeiler NIBR-rapportens konklusjon om at det er en mangel på studier, både kvantitative og kvalitative, som tar for seg effekten av tiltak og metoder innen flerkulturelt barnevernsarbeid (Holm-Hansen et al. 2007). Hvis vi imidlertid i større grad hadde åpnet for utenlandske publikasjoner, ville bildet kunnet sett noe annerledes ut. Selv om barnevernsarbeid må ta

hensyn til den samfunnsmessige konteksten, kan publikasjoner både fra våre naboland og fra andre land (både utenfor og innenfor Europa) representere relevant pensumlitteratur. Det kan bidra til å oppøve kritisk tenking og kan bidra til at studentene får et mer bevisst forhold til hvordan både kultur, struktur og lokale forhold påvirker våre holdninger og handlinger. Å lese fagstoff som har sitt utspring i en annen politisk, kulturell og sosial kontekst, kan bidra til å oppøve både selvstendig tenking og kritisk vurderingsevne.

For å få et mer detaljert bilde av hvordan mer spesifikke tema er dekket gjennom pensumlitteraturen, har vi plassert fagstoffet under ni ulike overskrifter. Enhver slik inndeling vil ha svakheter. En del av litteraturen kan kanskje høre hjemme under flere av overskriftene, og det er helt sikkert mulig å lage andre inndelinger. Når vi likevel har valgt å presentere et slikt oppsett, er det for å få et inntrykk av hvordan pensumlitteraturen vekter ulike spørsmål.

- **Migrasjon, kultur og etnisitet**

- Bø (2004). *Søkelys på den norske innvandringspolitikken – etiske og rettslige dilemmaer*.
- Eriksen (2007). "Mangfold versus forskjellighet".
- Fuglerud (2001). *Migrasjonsforståelse: flytteprosesser, rasisme og globalisering*.
- Gullestad (2002). *Det norske sett med nye øyne*.
- Prieur (2004). "Konstruksjon av etnisk identitet".
- Wikan (2007). "Bruk av straff i ulike kulturer: Et antropologisk perspektiv".

- **Flerkulturelt barnevern – samarbeid, kommunikasjon og maktforhold**

- Chand (2005). "Do you speak English? Language Barriers in Child Protection Social Work with Minority Ethnic Families".
- Eide et al. (2009). *Over profesjonelle barrierer. Et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge*.
- Eidheim (1998). "Om observasjon i terapiforløp og kulturelle og profesjonelle kompetanser".
- Holm-Hansen et al. (2007). *Flerkulturelt barnevern. En kunnskapsoversikt*.
- Otterstad (2008). *Profesjonsutøvelse og kulturelt mangfold. Fra utsikt til innsikt*.
- Qureshi (1996). "Antirasistisk perspektiv på sosialt arbeid".
- Saus (2006). *Kontekstuelt barnevern. Kultur og barnevernsarbeid*.
- Skytte (2000). "Er etniske minoritetsfamilier for utfordrende for sosialt arbejde?"
- Storø (2006). "Å forstå det etterpå".
- Thomsen og Larsen (1994). *En innvandrer krysser våre spor. Om samarbeid og barnevern*.
- Williams og Soydan (2005). "When and How Does Ethnicity Matter? A Cross-National Study of Social Work Responses to Ethnicity in Child Protection Cases".
- Zavirsek (2001). "Lost in Public Care: The Ethnic Rights of Ethnic Minority Children".

- **Kjønnslemlestelse**
  - Ahlberg et al. (2004). ”It’s only a tradition’: making sense of eradication interventions and the persistence of female ‘circumcision’ within a Swedish context”.
  - Johansen (2005). *Fra kunnskap til handling. Håndbok om kvinnelig omskjæring for helse- og sosialarbeidere, pedagoger og ansatte i mottak.*
- **Tvangsekteskap**
  - Bredal og Skjerven (2007). *Tvangsekteskapsaker i hjelpeapparatet. Omfang og utfordringer.*
- **Flyktninger**
  - Eide (2000). *Barn i bevegelse. Om oppvekst og levekår for enslige mindreårige flyktninger.*
  - Sandberg (2008). ”Flyktningbarns rettigheter”.
  - Øia et al. (2006). *Fattige innvandrerbarn.*
- **Fosterhjem**
  - Skytte (2006). ”Fosterbarn med etnisk minoritetsbakgrunn”.
- **Spesifikke minoritetsgrupper**
  - Engebriksen (2007). ”Kinship, Gender and Adaption processes in Exile: The Case of Tamil and Somali Families in Norway”.
  - Fangen (2008). *Identitet og praksis. Etnisitet, klasse og kjønn blant somaliere i Norge.*
  - Pemberton (1999). ”Fostering in a Minority Community – Travellers in Ireland”.
  - Pettersen (2000). ”For barnas skyld? Ideologi og praksis i tiltakene rettet mot taternes barn”.
  - Skogseth (2001). ”Minoritet i annen potens. Homo i innvandremiljøer – innvandrere i homomiljøer”.
- **Makt**
  - Neumann (2001). *Mening, materialitet, makt: En innføring i diskursanalyse.*
- **Lovverk**
  - ILO-konvensjon nr. 169 om urfolk og stammefolk i selvstendige stater (1989).
  - Den internasjonale konvensjonen for beskyttelse av rettighetene for immigranter og deres familier (1990)-
  - Allertsen og Kalve (2006). *Innvandrerbarn i barnevernet 2004. SSB-rapport 2006/19.*
  - *Lov om barn og foreldre* av 8. april 1981 nr. 7.
  - *Lov om barneverntjenester* av 17. juni 1992 nr. 100 (samt forskrifter).

- *Lov om utledningers adgang til riket og deres opphold her* av 24. juni 1988 nr. 64.
- St. meld. nr. 17 (1996-1997). *Om innvandring og det flerkulturelle Norge.*
- St. meld. nr. 15 (2000-2001). *Nasjonale minoriteter i Norge – Omstatlig politikk overfor jøder, kvener, romanifolk og skogfinner.*
- St. meld. nr. 29 (2002-2003). *Om familien – forpliktende samliv og foreldreskap.*
- St. meld. nr 49 (2003-2004). *Mangfold gjennom inkludering og deltakelse. Ansvar og frihet.*
- Smith og Lødrup (2004). *Barn og foreldre. Forholdet mellom barn og foreldre etter barneloven av 1991 med senere endringer.* 6. utgave. Oslo. Gyldendal Akademisk Forlag.

Gjennomgangen viser at det er lagt stor vekt på *kulturforståelse* – både generelt og som en sentral komponent i utøvelsen av et flerkulturelt barnevern. Det er derimot lite litteratur som diskuterer barnevern i et minoritetsperspektiv ut fra et *maktperspektiv*. Om dette skyldes at det eksisterer lite slik litteratur (på norsk) eller om det er et mer bevisst valg, er usikkert. Men som vi var inne på over, kan litteraturtilfanget se annerledes ut hvis man i større grad er villig til å inkludere nordisk og engelskspråklig litteratur. Det er også lagt relativt lite vekt på *flyktningsspesifikke* spørsmål. Det finnes mye dokumentasjon på at flukt og eksil utgjør en risikofaktor for å utvikle psykososiale problemer, noe som igjen er en risikofaktor i forhold til utvikling av relasjonsproblemer. Ut fra dette kunne det vært gitt større plass til faglitteratur som drøfter denne typen tema – både generelt og i tilknytning til barnevernfaglige spørsmål spesielt.

### 6.10.3 Deltakernes vurderinger av pensumlitteraturen

Som vi så tidligere i dette kapitlet oppgir 82,1 prosent av deltakerutvalget at videreutdanningens pensumlitteratur hadde tematisk relevans for deres arbeidssituasjon. Samtidig var 80,8 prosent av deltakerne fornøyd med det faglige innholdet i litteraturen. På en generell basis kan det derfor se ut til at deltakerne stort sett er fornøyd med det eksisterende pensumet. Det foreligger imidlertid enkelte kritikker.

Enkelte kommenterer at artiklene i kompendiet var av svært varierende kvalitet og relevans. Samtidig så flere at det var mer fokus på tvangsekteskap og kvinnelig omskjæring i litteraturen enn hva de opplevde som relevant. Flere opplevde at litteratur som la stor vekt på selvrefleksjon i forhold til kultur ga mest mening for deres arbeidssituasjon.

Gjennom intervjuene med deltakerne kommer det frem til dels svært varierte meninger om den foreliggende pensumlisten. Flere uttrykker at litteraturen oppleves som spennende og spenner over et stort spekter, og med en god balanse mellom engelsk og norsk litteratur. Mens enkelte kommenterer at det gjerne kan være engelsk litteratur på pensum for å få inn et internasjonalt perspektiv, uttrykker imidlertid andre at det er vanskelig å lese engelske tekster.



Flere av de fagansvarlige ser at det i større grad kunne blitt brukt internasjonal litteratur, da det finnes mye relevant og god forskning på dette feltet i andre land. De opplever imidlertid en del motstand blant deltakere fra praksisfeltet i forhold til det å lese engelsk pensum.

Enkelte deltakere opplevde pensum som diffust, at det bar preg av lite faglighet og at det i stor grad handlet om formidling av verdier og i mindre grad om barnvernfaglige metoder. Det uttrykkes at det er for mange artikler om teori og historikk istedenfor å konsentrere seg om dagens praksis i barnevernets arbeid overfor minoriteter. Videre synes enkelte at pensummengden var overkommelig, mens andre mener at pensum er for stort i forhold til omfanget av kurset. Her ble det kommentert at det var mye pensum på kort tid, og at det ble mye å gjøre når utdanningen skulle kombineres med arbeid. Blant de som ble intervjuet er det også uenighet i forhold til pensumets aktualitet. Mens enkelte mener at det meste var utdatert og savnet oppdaterte tall og nyere forskning og bruk av nyere statistikker, kommenterer andre at de opplevde pensum som både oppdatert og aktuelt.

I høgskolenes egne skiftlige deltakerevalueringer var det ingen direkte spørsmål om pensum. Det er likevel noe påfallende at ingen av deltakerne nevner noe om pensumets innhold for eksempel i forhold til kursets ulike temaer eller forslag til endringer. Pensum nevnes noen steder under spørsmålet om hva de mener om sin egen innsats i kurset. Her sier en del at de ikke har lest så mye som de skulle ønske, at de skulle hatt tid til å lese mer pensum og lignende. Hovedinntrykket fra evalueringene og fra møtet med noen av deltakerne i Oslo er at de stort sett ikke har hatt tid til å lese hele pensumet i løpet av semesteret og derfor ikke har meninger om innholdet i det. Dette inntrykket støttes av at en god del av deltakerne sier de kunne ønske at arbeidsgiver hadde tilrettelagt bedre for lesedager eller gitt muligheter til å jobbe med kurset i arbeidstiden.

#### **6.10.4 Vurderinger av pensumlitteraturens kvalitet**

Befringutvalget fastslår at det må settes faglige og profesjonelle krav til pensumlitteratur (NOU 2009:8). På den ene siden må pensum gjenspeile både et nasjonalt og internasjonalt perspektiv, med relevant og kvalitetssikret faglitteratur. Samtidig må deltakere gis opplæring i tilgjengelige databaser, samt bruk av disse.

I gjennomgangen av videreutdanningens pensumlister kan det på enkelte områder påpekes mangler. For det første er det en klar mangel på litteratur knyttet til faktisk barnevernsarbeid. Mye av litteraturen domineres av et generelt kulturfokus hvor universalisme favoriseres på bekostning av partikularisme. For det andre evner pensumlitteraturen i for liten grad å skape et meningsinnhold for deltakerne. Pensum er oppdatert på bakgrunnsstoff, men er lite praksisrelatert. Litteraturen hjelper derfor ikke deltakerne i dilemmaene de møter i arbeidshverdagen.

Dette ankepunktet finner vi igjen i NOU 2009:8 hvor det indikeres at studiemiljøer tilknyttet barnevernsutdanningene mangler pensumlitteratur knyttet til kjerneområdene på feltet (NOU 2009:8). Dette gjelder både seksuelle overgrep og vold, rusproblematikk, etnisitet og flerkulturell forståelse, kommunikasjon, sektor- og samarbeidskompetanse. Det etterlyses også en oppdatering og videreutvikling av metodefagundervisningen innen barnevern og sosialfag.

Alt i alt mener vi både studieplan og pensum evner å fange opp mangfoldet av flerkulturelle problemstillinger. Vi har påpekt at kulturperspektivet har fått relativt stor plass på bekostning av maktperspektivet, noe vi mener bør justeres i en eventuell revidering av plan og pensum. Vi har også påpekt at plan og pensum med fordel burde ha gitt noe større plass til enkelte mer spesifikke tema. Her er flyktningrelaterte tema nevnt spesielt. Noe av det mer spesifikke kan imidlertid ivaretas ved å dele pensum inn i en obligatorisk del og en valgfri del. Dette vil også kunne fange opp noe av studentenes varierende synspunkter på pensums relevans. Studentene har ulike forkunnskaper og ulike behov, noe en slik todeling i større grad vil kunne møte og ivareta.

## **6.11 Videreutdanningens relevans**

I forarbeidet med videreutdanningen ble det fra BLDs side understreket at studiet skulle være arbeidsbasert, og at innholdet skulle være relevant både for det kommunale og det statlige barnevernet. Et viktig spørsmål for evalueringen har derfor vært i hvilken grad deltakerne og arbeidsgiverne har opplevd studiet og dets innhold som relevant for egen arbeidssituasjon.

### **6.11.1 Deltakernes vurderinger av relevans**

I spørreundersøkelsen ble deltakerne spurt hvorvidt de mente videreutdanningen var arbeidsplassrelatert (det vil si med aktiv bruk av deltakernes praksis og erfaringer som yrkesutøvere). 54,7 prosent av utvalget mener at videreutdanningen i stor til svært stor grad har vært arbeidsplassrelatert, mens 16,4 prosent mener at den i liten til svært liten grad har vært det (se figur 14 i vedlegg 7). Blant deltakerne i den sistnevnte gruppen kommenterer flere at det var et sterkt fokus på førstelinjetjenesten i det kommunale barnevernet, og at det derfor ble lite relevant for deltakere fra institusjoner og omsorgssentre.

Om vi går inn i videreutdanningens innhold, ser vi at deltakerne generelt sett vurderer tematikken som relevant for egen arbeidssituasjon (se tabell 27). Som tabellen viser har det store flertallet av deltakerne opplevd videreutdanningens innhold, både temaer i pensum, forelesninger, seminarer, oppgaver og eksamen som relevante for sine arbeidsoppgaver.

Tabell 27. Tematisk relevans for arbeidssituasjon. Prosent (N=73).

	Svært relevant	Relevant	Verken/ eller	Lite relevant	Svært lite relevant
Pensum	20,5	61,6	13,7	4,1	0,0
Forelesninger	21,9	57,5	16,4	4,1	0,0
Seminargrupper	15,1	47,9	28,8	8,2	0,0
Oppgaver	16,4	54,8	26,0	2,7	0,0
Eksamensoppgave	12,3	49,3	12,3	20,5	5,5

82,1 prosent oppgir at pensumets tematikk har vært relevant eller svært relevant, mens 79,4 prosent oppgir det samme for forelesningene. En noe lavere andel, 63 prosent, synes seminarene har vært relevante eller svært relevante. For de obligatoriske oppgavene synes 71,2 prosent at de har vært relevante eller svært relevante. Den avsluttende hjemmeeksamens tematikk oppleves som relevant til svært relevant for 61,6 prosent av deltakerne.

Som vi ser av tabellen finner vi de største andelene av tematisk liten relevans for seminarene og eksamen. Dataene viser at det er en større andel som mener at hjemmeeksamen var lite eller svært lite relevant fra 2008-kullet. Dette er noe som også tas opp i intervjuene med deltakerne. Eksamen i 2008 tok utgangspunkt i to avisartikler som tok for seg omplassering av rombarn. Spørsmålene som deltakerne skulle svare på omhandlet påstander rundt "kulturbetinget barnemishandling", vurderinger ut fra Lov om barneverntjenester, forslag til tiltak og påstander rundt kulturforskjeller kontra omsorgssvikt. For mange av deltakerne ble denne tematikken for spesifikk, og flere etterspør eksamensoppgaver med et mer generelt tema.

Hovedmålsetningen med videreutdanningen er en styrking av den generelle flerkulturelle kompetansen i det kommunale og statlige barnevernet. 74 prosent av deltakerutvalget opplever at de i stor til svært stor grad har tilegnet seg kunnskap som de kan benytte i sin arbeidshverdag. Kun 6,8 prosent synes at de i liten grad har oppnådd dette (se figur 15 i vedlegg 7). I spørreskjemaet ble deltakerne bedt om å liste opp tre områder de synes de har oppnådd kompetanse på og som har vært særlig viktige for deres arbeidssituasjon. En gjennomgang av svarene viser at enkelte temaer går igjen hos mange:

- *Sensitivitet, forståelse og kompetanse om kultur*
- *Maktrelasjonen mellom majoritet og minoritet*
- *Minoriteters perspektiver*
- *Kommunikasjon, både verbal og ikke-verbal*
- *Tolkebruk*
- *Bevisstgjøring rundt egne holdninger og verdier*
- *Barneoppdragelse og syn på familie og barndom*
- *Enslige mindreamige asylsøkere*

Også i intervjuene ble deltakerne spurt om hva de i etterkant ser som den viktigste kompetansen fra videreutdanningen i forhold til relevans for praksisfeltet. Mange uttrykker at de har fått en større faglig selvillit i arbeidet. ”Gjennom studiet har jeg fått en trygghet på at jeg som profesjonell mestrer arbeidet med mennesker med minoritetsbakgrunn” sier en av intervjudeltakerne. Det har ikke nødvendigvis blitt lettere å løse alle problemstillingene, men tryggheten på at en har kompetanse på feltet gjør det likevel enklere å forholde seg til sakene. Flere sier at de i større grad tør å utfordre brukerne på problematiske temaer, også når brukerne selv henviser til kulturforskjeller som forklaring. I tillegg uttrykker mange at deltakelsen på studiet har gitt dem større motivasjon og inspirasjon til å ta tak i saker hvor en møter minoritetsperspektivet. Fokus på begreper som kultursensitivitet og antirasistisk sosialt arbeid oppfattes som svært relevant, og er noe mange har tatt med seg inn i arbeidet sitt. For mange handler det rett og slett om en større bevissthet rundt tematikken.

### 6.11.2 Arbeidsgiveres vurderinger av relevans

Arbeidsgiverne ble i spørreundersøkelsen spurt hvordan de vurderer videreutdanningens nytteverdi ut fra de ansattes arbeidsoppgaver. Et stort flertall av utvalget, 79,2 prosent, mener at studiet har vært nyttig eller svært nyttig. Kun 8,3 prosent vurderer det som svært lite nyttig (se figur 16 i vedlegg 7).

I spørreskjemaet ba vi arbeidsgiverne om å kort beskrive hvilke utfordringer de møter i det stadig mer flerkulturelle barnevernet. Følgende svar går igjen:

- *Kulturforståelse*
- *Språk og kommunikasjon*
- *Mistro fra brukere*
- *Hva handler om kultur og hva handler om omsorg?*

Arbeidsgiverne ble videre bedt om å vurdere studiets evne til å øke kompetansen på områder som anses som viktige for arbeidet med minoritetsfamilier, og som skisseres i studieplanen og læringsmålene. Svarene er vist i tabell 28.

Tabell 28. Videreutdanningens evne til å forbedre følgende kompetanseområder. Prosent (N=24).

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/ eller	I liten grad	Vet ikke
Flerkulturell forståelse	12,5	58,3	29,2	0,0	0,0
Bevissthet om egne faglige standarder, verdier og tradisjoner	12,5	66,7	12,5	0,0	8,3
Faglig selvtillit og trygghet	12,5	58,3	25,0	0,0	4,2
Bruk av tolk	12,5	33,3	41,7	0,0	12,5
Barnevernfaglige metoder i et minoritetsperspektiv	16,7	37,5	33,3	4,2	8,3

Som vi ser av tabell 28, opplever et klart flertall av arbeidsgiverne i utvalget at deltakelse på videreutdanningen har gitt de ansatte forbedret kompetanse på flerkulturell forståelse, bevissthet om egne faglige standarder, verdier og tradisjoner, samt faglig selvtillit og trygghet. Noen færre opplever at den har gitt økt kompetanse i bruk av tolk og i barnevernfaglige metoder i et minoritetsperspektiv.

I intervjuene med arbeidsgivere legger flere vekt på at videreutdanningen har ført til en større bevissthet om tematikken på arbeidsplassen. I tillegg opplever flere at videreutdanningen har gitt ansatte en økt grad av myndiggjøring og selvtillit, hvor de har fått bekreftet at de innehar mye kompetanse på feltet, og dermed blitt tryggere på arbeidet de gjør.

### 6.11.3 Fagansvarliges vurderinger av relevans

De fagansvarlige understreker at videreutdanningen er med på å bygge opp barnevernsansattes faglige selvtillit når det gjelder møtet med minoritetsfamilier. Videre kan den skape en bevissthet om at de allerede besitter den nødvendige kompetansen om hvilke ”metoder” de kan bruke i disse møtene. Ofte ser en at ansatte i barnevernet blir faglig blendet av ”annerledesheten” de møter, og mister evnen til å bruke redskapene de sitter inne med. Resultatet blir ofte et valg mellom to ytterpunkter; enten ”dette handler om kulturforskjeller” eller ”dette handler om omsorgssvikt”. Målet må være å befinne seg en i mellomposisjon mellom disse to holdningene. Det er videre viktig å skape en bevissthet om barnevernsansattes maktposisjon i møte med klientene.

De fagansvarlige opplever at videreutdanningen har blitt mottatt svært positivt av deltakerne, hvor særlig følgende temaer har dominert i diskusjonene:

- *Enslige mindreåriges situasjon, med fokus på bolig, forhold til familien i hjemlandet, etiske dilemmaer og utfordringer knyttet til det å hankses med det en får vite*
- *Kompliserte familierelasjoner, hvor de offisielle presentasjonene av familien noen ganger avviker fra hvordan situasjonen egentlig er, samt generasjonskonflikter*

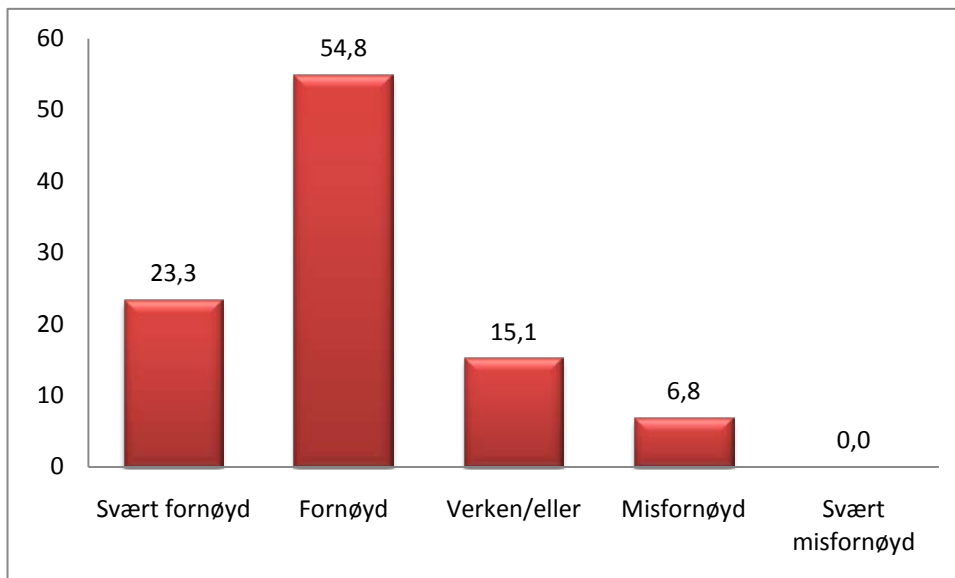
- *Vanskelige spørsmål knyttet til omsorg og omsorgsovertakelse; hva godtar man og hva godtar man ikke. Dette er et generelt spørsmål innen barnevernsarbeid, men kompliseres av språklige og kulturelle forskjeller*
- *Barnevernsarbeidere med minoritetsbakgrunn; fordeler og ulemper med "etnisk matching", hvor dette av og til kompliserer relasjonen både for den ansatte og klienten*
- *Møte med klientene; kommunikasjonen, hvordan de skal samhandle med personer som har problemer hvor du får minoritetsbakgrunn som en tilleggsdimensjon, hvordan unngå å bli faglig blendet i møte med "annerledeshet"*
- *Psykisatri og psykisk helse, tap og traumer*
- *Vold i nære relasjoner*

## 6.12 Helhetsinntrykk

### 6.12.1 Deltakernes helhetsinntrykk

Som vist tidligere hadde det store flertallet av deltakerutvalget høye forventninger til videreutdanningens innhold og relevans for egen arbeidssituasjon. Har disse forventningene blitt innfridd? Figur 7 gir en illustrasjon av deltakernes helhetsinntrykk av videreutdanningen.

Figur 7. Deltakernes helhetsinntrykk av videreutdanningen. Prosent (N=73).



Som vi ser oppgir 23,3 prosent av deltakerutvalget at de er svært fornøyde med videreutdanningen, mens 54,8 prosent oppgir at de er fornøyde. Bare 6,8 prosent er misfornøyde med videreutdanningen. De som oppgir å være misfornøyde utdyper dette med dårlig organisering fra høgskolen og fagansvarlige og lite relevant eksamen. Det generelle bildet er likevel en svært fornøyd deltakergruppe, som har opplevd videreutdanningen som

spennende, kvalitetsmessig god og kompetansehevende. Dette illustreres i følgende sitat fra en deltaker:

*”Det har vært så inspirerende å ta denne utdanningen. Jeg håper den forblir uten egenbetaling, og at de fleste i førstelinjetjenesten i barnevernet får mulighet til å ta utdanningen. Det at utdanningen kun går over ett semester gjør den mer overkommelig enn et fullt masterstudium. Alle bør oppfordres til å ta den selv om man bare i liten grad kommer borti mennesker med etnisk minoritetsbakgrunn, da utdanningen også kan brukes i forhold til "vanlige" barnevernssaker”.*

### **6.12.2 Videre anbefaling av studiet til andre ansatte**

Av deltakerutvalget svarer 84,9 prosent at det er sannsynlig eller svært sannsynlig at de kommer til å anbefale videreutdanningen til andre (se figur 17 i vedlegg 7). Kun 6,9 prosent oppgir at det er lite eller svært lite sannsynlig. I intervjuene med deltakerne ble det understreket at flere innenfor barnevernet må få informasjon om og kjennskap til denne videreutdanningen, da det er et tema som blir mer og mer aktuelt på praksisfeltet. De fleste vi snakket med i løpet av undersøkelsen sier de klart vil anbefale denne utdanningen videre til andre.

Også blant arbeidsgiverutvalget oppgir et klart flertall, 83,4 prosent, at det er sannsynlig eller svært sannsynlig at de vil anbefale videreutdanningen til andre (se figur 18 i vedlegg 7). Her er det ingen som oppgir at det er lite eller svært lite sannsynlig med videre anbefaling. Også i intervjuene understreker arbeidsgiverne at de vil anbefale videreutdanningen til andre ansatte, både på egen arbeidsplass og ved andre enheter. En arbeidsgiver sier:

*”Utdanningen tar for seg et veldig viktig område. De to som tok den herfra sa at utdanningen hadde gitt dem mye, samtidig som den ikke ble oppfattet som så alt for arbeidskrevende. Jeg har derfor et godt inntrykk av denne videreutdanningen. Jeg sender kanskje flere på den!”.*

## 7. Oppsummering og endringsforslag

I det følgende kapitlet vil vi først oppsummere det vi ser som hovedfunn i vår undersøkelse. Med basis i vår datainnsamling blant deltakere, arbeidsgivere, fagansvarlige og avdelingsledere ved høgskolene og representanter for BLD, vil vi videre presentere forslag til mulige endringer av videreutdanningen. Vi fokuserer på økt forankring ved arbeidsplassene og bedre tilrettelegging, organisering og gjennomføring av studiet, det faglige innholdet, pensum og studieplan, markedsføring og rekruttering, og forankring ved høgskolene og mulig utvidelse av videreutdanningen. Vi ser også på mulighetene for kunnskapsproduksjon basert på kurset. Forslagene presenteres sammen med en diskusjon rundt mulige positive og negative konsekvenser av de foreslåtte endringene.

### 7.1 Oppsummering av funn

Videreutdanningen ble startet opp høsten 2008 etter ett års planlegging. Høgskolene i Oslo, Telemark, Lillehammer og Finnmark utviklet i samarbeid med BLD studieplan, pensumliste og undervisningsplan. De involverte aktørene er generelt svært fornøyde med samarbeidet forut for oppstart, og prosessen omtales som spennende, konstruktiv og produktiv. BLDs aktive deltakelse ses som positiv fra høgskolenes side. Høgskolene er særlig fornøyde med samarbeidet på tvers av læringsinstitusjonene og etterspør mer av denne typen arbeidsdeling i høgskole- og universitetssektoren. Også enkelte deltakere mener samarbeidet mellom skolene har gjort utdanningen bredere og dermed mer relevant.

Videreutdanningen har vært gjennomført to ganger, høsten 2008 og høsten 2009. Av de 237 som har fått tilbud om opptak på kurset har 140 bestått eksamen. HiO og HiT har hatt de største deltakergruppene. De viktigste informasjonskanalene for kjennskap til videreutdanningen for deltakerne har vært arbeidsgivere og høgskolenes hjemmesider og informasjonskampanjer. Flere forteller at de ble kjente med tilbudet ved en tilfeldighet, og det etterspørres mer direkte markedsføring, både til arbeidsgivere og ansatte. De viktigste årsakene til valget av videreutdanningen har vært behov for økt kompetanse og ønske om en faglig ramme for praktiske erfaringer. For en del har også ønske om kvalifisering til en videre yrkeskarriere vært viktig.

Tilrettelegging fra arbeidsgiver for deltakelse varierer kraftig innen deltakergruppen. De aller fleste opplever god tilrettelegging i form av tid til deltakelse på samlinger. Når det gjelder redusert arbeidsmengde, tid til egenstudium og muligheter til bruk og videreformidling av kompetanse, har tilretteleggingen gjennomgående vært dårligere. Videre har de fleste fått betalt permisjon i forbindelse med samlinger og hjemmeksamen. Dekning av utgifter til kursmateriell, semesteravgift og kanskje særlig reise- og oppholdsutgifter ser ut til å variere mer. Selv om BLD og høgskolene ønsker at to eller flere fra samme arbeidsplass skal delta samtidig, ser det ut til at et flertall av deltakerne har deltatt alene. En stor andel av



arbeidsgiverne oppgir å i liten grad ha økonomiske og personellmessige ressurser til å sende ansatte på videreutdanninger.

Både når det gjelder organisering og gjennomføring er deltakerne stort sett fornøyde. Ikke uventet viser undersøkelsen at det er individuelle forskjeller i hvordan deltakerne foretrekker å lære. Deltakerne opplever jevnt over at det har fungert godt å kombinere deltakelse på kurset med arbeid, og organiseringen i samlinger oppleves som god. Forelesninger og seminarer som arbeidsmåter er blitt godt mottatt av deltakerne. Det etterspørres bedre organisering av kollokviegrupper, samtidig som deltakerne ønsker mer ferdighetstrening i seminargruppene, med bruk av rollespill. Flertallet av deltakerne er fornøyde med arbeidskravene og hjemmeeksamen.

Deltakerne har generelt hatt høye forventninger til videreutdanningens innhold. Forventningene ser ut til å ha blitt møtt, da flertallet av deltakerne er svært fornøyde med videreutdanningen, både når det gjelder innholdet i pensum, forelesninger, seminarer, oppgaver og hjemmeeksamen. Det ser ut til at deltakerne særlig har fått utbytte i form av økt kunnskap om sentrale begreper, bevissthet om egne holdninger og profesjonell rolle og kunnskap og forståelse for mangfoldet av familie- og oppdragelsesmønstre. Deltakerne ønsker imidlertid mer vekt på interkulturell kommunikasjon og samhandling og kritisk bruk av metoder og modeller. Deltakerne vurderer de fagansvarliges faglige og pedagogiske kompetansen som generelt høy, mens de gis en noe lavere skåre for sin veiledningskompetanse.

Et overveiende flertall av deltakerne mener at videreutdanningens pensumlitteratur og studieplan innholdsmessig hadde relevans for deres arbeidssituasjon. På en generell basis kan det derfor se ut til at deltakerne stort sett er fornøyde med det eksisterende pensumet, selv om en del også var kritiske til den litteraturen som var valgt ut. Kritikken dreide seg blant annet om at noen opplevde pensum som utdatert, irrelevant eller som av lav kvalitet.

Både deltakerne og arbeidsgiverne vurderer videreutdanningens relevans for arbeidsplassen som høy, men sier de skulle ønske de hadde hatt mer tid i etterkant både til å implementere kunnskapen i arbeidshverdagen og til å videreformidle kompetanse til kollegaer i større grad. Følgende kompetanseområder nevnes både av deltakere og arbeidsgivere som særlig viktige: kultursensitivitet, forståelse og kompetanse om kultur, maktrelasjonen mellom majoritet og minoritet, minoriteters perspektiv, verbal og ikke-verbal kommunikasjon, tolkebruk, bevisstgjøring rundt egne holdninger og verdier, barneoppdragelse og synet på barndom og familieliv, samt enslige mindreårige asylsøkere. Det ser ut til at videreutdanningen har gitt mange av deltakerne en større faglig trygghet og selvtillit. Et stort flertall av deltakere og arbeidsgivere sier at det er sannsynlig at de vil anbefale videreutdanningen til andre.

## 7.2 Forankring og tilrettelegging ved arbeidsplassene

### 7.2.1 Videreutdanninger blir ofte "personlige prosjekter"

Forut for første gjennomføring håpet BLD og høgskolene at arbeidsgivere, gjennom sine ansattes deltakelse, skulle se nytteverdien av utdanningen og gå aktivt inn for en generell kompetanseheving på sin arbeidsplass. Dette ser imidlertid ikke ut til å ha skjedd i tilstrekkelig grad. Enkelte deltakere forteller om problemer med å få dekket utgifter, liten tid til egenstudier og få muligheter til videreformidling i etterkant av deltakelse. Tilbakemeldingene fra mange arbeidsgivere er at de verken har økonomiske eller personellmessige ressurser til tilretteleggingen og forankringen som er ønsket.

Etter vår mening har videreutdanningen potensial til å heve kompetansen innen det flerkulturelle barnevernet. Frem til nå ser det likevel ut til at deltakelse på videreutdanningen for mange blir et "personlig prosjekt" som i for liten grad forankres til arbeidsplassene. Så lenge kompetansen forblir hos den enkelte ansatte som har gjennomført kurset, og i liten grad implementeres i arbeidsrutiner eller videreformidles til medansatte, vil denne videreutdanningen kun i begrenset omfang kunne gi barnevernet en generell kompetanseheving.

Alle de involverte aktørene, både deltakere, fagansvarlige ved høgskolene, BLD og arbeidsgivere, ser et tydelig behov for økt tilrettelegging og forankring av videreutdanningen ved arbeidsplassen, både under deltakelse og ikke minst i etterkant av deltakelse. Målet er at minoritetsperspektivet skal inngå som en del av det generelle perspektivet og være en del av helheten, og ikke at hver arbeidsplass skal ha én spesialist på minoritetsområdet. Spørsmålet blir dermed hvordan en skal sikre en økt forankring som igjen kan være med på å bedre tilretteleggingen for deltakelse og videreformidling.

### 7.2.2 Økonomiske insentiver – ulike alternativer

Representantene fra høgskolene ser et klart behov for at økonomiske insentiver for økt forankring rettes mot *både* høgskolene og arbeidsgivere. På den ene siden må høgskolene kunne tilby en utdanning som er faglig sterk og som gir den kompetansen som behøves. Dette sikres gjennom en ekstern finansiering fra BLD.

På den andre siden bør det, ifølge flere informanter, også gis insentiver til arbeidsgivere, slik at det legges til rette for at ansatte kan delta 100 prosent på videreutdanningen. Flere viser til det arbeidet som ble gjort på 1990-tallet, hvor midler ble øremerket kompetanseheving i barnevernet, med videreutdanninger, utviklingsprogrammer og lignende. Det understrekes at BLD må initiere med de midler de har tilgjengelig, samarbeide med fylkesmenn og arbeidsgivere, og få arbeidsgivere til å satse på videreutdanningen gjennom økonomiske

insentiver. Avgjørende for denne satsningen må imidlertid, som vi har vært inne på, være en samtidig ansvarliggjøring av arbeidsgivere.

Flere viser til praksisen i videreutdanningene *Tverrfaglig videreutdanning i psykisk helsearbeid* som ble startet opp i 1998, og *Tverrfaglig videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge* som ble startet opp i 2007, og mener at det kan hentes inspirasjon fra disse. Begge videreutdanningene er finansiert av Helsedirektoratet. Direktoratet åpner for at kommuner og bydeler kan søke om dekning av lønnskostnader for ansatte som gjennomfører en av nevnte utdanninger, med en dekning av inntil 50 prosent av lønnen for fast ansatte, forutsatt at arbeidsgiver dekker minimum 25 prosent av lønnen<sup>33</sup>.

Formålet med Helsedirektoratets kompensasjonsordning er å øke antallet personell i kommuner med videreutdanning innenfor feltene psykisk helsearbeid og psykososialt arbeid med barn og unge. Kommunene oppfordres til å stille krav om minst ett års bindingstid etter videreutdanningen. I tillegg kan arbeidsgiverne søke om stipend for deltakere med svært store reise- og oppholdsutgifter. I søknaden om tilskudd skal arbeidsgiveren gjøre rede for kommunens behov for kompetanse tilknyttet videreutdanningen, kommunens kompetanse- eller strategiplan for området, samt hvordan den opparbeidede kompetansen skal benyttes.

Arbeidsgiverne i vårt utvalg ser ut til å være positive til en kompensasjonsordning med påfølgende høynede krav til forankring av videreutdanningen på arbeidsplassen. 71 prosent av arbeidsgiverne i vårt utvalg sier at de er positive eller svært positive til ideen om en økonomisk kompensasjon for å sende ansatte på videreutdanninger. 83 prosent av arbeidsgiverne er positive eller svært positive til at eventuelle kompensasjonsordninger som gis følges av krav om større grad av forankring ved arbeidsplassen.

En av høgskolerepresentantene i vår undersøkelse fremmer forslag om at økonomisk incitament til praksisfeltet kan gis i form av tilskuddsmidler fra BLD til arbeidsgivere som sender ansatte på videreutdanningen. Midlene kan brukes til gjennomføring av prosjekter på arbeidsplassen tilknyttet videreutdanningens tematikk, som fagdager, innleie av foredragsholdere og veiledere eller lignende. På denne måten kan en sikre forankring og videreformidling ved arbeidsplassene og samtidig tilby et økonomisk argument for arbeidsgiverne.

Et alternativ til økonomisk kompensasjon i form av støtte til arbeidsgivere er en kompensasjonsordning rettet direkte mot deltakere. Forslaget går ut på å gi deltakerne støtte til å dekke utgiftene de har i forhold til kursmaterieell, reiser og opphold. Støtten kan, på tilsvarende måte som det har vært foreslått tidligere overfor arbeidsgiverne, følges av krav om videreformidling av kompetanse på egen arbeidsplass i etterkant av utdanningen. Faglæreren

---

<sup>33</sup> Brev til landets kommuner og fylkesmenn datert 17. mars 2009: *Tilskudd til tverrfaglig videreutdanning i psykisk helsearbeid og tverrfaglig videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge for høyskoleutdannet personell i kommuner og bydeler – Statsbudsjettet 2009 kap 0743 post 62.*

som foreslår dette mener dette vil kunne være et system det er mye lettere å hankses med enn dersom arbeidsgivere skal involveres i kompensasjonsordninger. Dette fordi arbeidsgivere vil kunne være negative til løsninger som gir mer byråkrati og merarbeid for dem selv.

Enkelte av høgskolerepresentantene stiller imidlertid spørsmål til hvorvidt en trenger å gå inn med kompensasjonsløsninger for arbeidsgivere. Hvorfor skal økonomiske incitamenter være den eneste motivasjonsfaktoren for arbeidsgivere? Både departementer og læringsinstitusjonene må bli flinkere til å vise at gevinster ikke nødvendigvis behøver å ligge i det økonomiske, men at de også ligger i økt kunnskap og kompetanse. Med andre ord bør kompetanseheving være et incitament i seg selv. Spørsmålet er om det i en presset kommuneøkonomi er mulig å få gehør for en slik tankegang.

Vår datainnsamling har vist at mange kommuner har vært villige til å satse på videreutdanning generelt, og denne utdanningen spesielt, selv om det ikke har vært gitt økonomisk støtte ut over at BLD har finansiert selve kurset. Vi har valgt å fremheve Skien som en kommune som har satset stort i forhold til kompetanseheving gjennom denne videreutdanningen, og som har vært gode på tilrettelegging for deltakelse (se informasjonsboks 2)<sup>34</sup>.

## **INFORMASJONSBOKS 2**

### **SKIEN KOMMUNE SOM EKSEMPEL TIL ETTERFØLGELSE**

Høsten 2008 tilbød barnevernstjenesten i Skien kommune seks av sine ansatte å ta denne videreutdanningen samtidig. Deltakerne representerte ulike team i tjenesten, og ideen var at minst én i hvert av fagteamene i kommunens barnevern skulle ha kompetanse i flerkulturelle perspektiver. En av deltakerne fra Skien ble intervjuet i vår undersøkelse, og hun forteller at samtlige av deltakerne fra deres tjeneste fikk dekket alle utgifter i forbindelse med utdanningen. Det var aldri noen problemer i forhold til at de alle seks behøvde fri til å dra på samlinger og fri i forbindelse med eksamen. Deltakeren opplever at Skien kommune er veldig åpen og positiv i forhold til at ansatte tar videreutdanning, og dessuten at de er opptatt av kompetanseheving.

På spørsmål om hvordan kommunen hadde mulighet til å prioritere denne utdanningen så pass høyt, når svært mange kommuner opplever at de ikke har økonomiske eller personellmessige ressurser til å videreutdanne ansatte, svarer ledelsen ved Skien barnevernstjeneste følgende:

---

<sup>34</sup> Skien kommune har godkjent at vi benytter dem som eksempel.

*”Dette handler mye om holdninger, om synet på viktigheten av kompetanseheving. Uansett hvor mye vi i barnevernet har å gjøre, må vi hele tiden jobbe for å øke vår kunnskap. På feltet innvandrere/minoriteter har vi store hull og mye å lære. Derfor var det viktig å prioritere dette. Det betyr selvfølgelig at dette vil gå ut over andre oppgaver, men det er en kostnad vi må ta. I et lengre perspektiv er det nødvendig”.*

Også i Skien opplevde de imidlertid i etterkant av utdanningen at tiden ikke strakk til når det gjelder implementering av kompetansen i arbeidet. Den intervjuede deltakeren forteller at: *”Det som var litt leit var at etter at vi var ferdige i 2008 så eksploderte det i antallet saker ved kontoret. Dette gjorde at vi ikke fikk jobbe så systematisk som vi hadde ønsket med disse sakene”.* Hun opplever likevel at de har fått anledning til å bruke det de lærte, og sier at:

*”I de sakene der det har vært rom for å bruke kompetansen, så er sakene blitt mer systematiske og vi har klart å etablere bedre relasjoner til brukerne. Vi har blitt langt mer bevisste i disse sakene, og vi har blitt tryggere. Det er blitt lettere å takle konfrontasjoner med brukerne. Jeg har blitt mer bevisst på å ikke finne meg i å for eksempel bli kalt rasist når jeg stiller krav til foreldre. Jeg føler meg tryggere i forhold til å stå på barnas rettigheter i større grad og fremme deres behov på tross av foreldrene. Jeg lar meg ikke vippe av pinnen så lett lenger”.*

Også lederen for barnevernet i Skien sier han opplever at de gjennom utdanningen har oppnådd en generell kompetanseheving på området.

Deltakeren vi snakket med sier hun synes det var en stor fordel å delta flere samtidig. *”Det at vi var så mange var en stor fordel for oss – og ikke minst en stor fordel for kontoret”* sier hun. En av fordelene med å at flere deltar samtidig er at alle hører det samme, men oppfatter det ulikt, forklarer hun. Det å diskutere stoffet etterpå er derfor spennende. De snakker stadig om det de lærte på utdanningen:

*”Vi kan minne hverandre på at dette er jo akkurat det som Qureshi snakket om og sånn. Det han snakket om i forhold til kommunikasjon og kulturell kompetanse, det bruker vi mye fremdeles. Det er viktig!”.*

Det å ha deltatt flere sammen bidrar til å vedlikeholde kunnskapen, og deltakeren sier hun derfor ikke bare anbefaler studiet til andre, hun anbefaler i tillegg at man tar det sammen med andre ansatte.

---

Om BLD og høgskolene velger å legge inn økonomiske insentiver eller ikke, er det uansett viktig å sikre at kompetansen som oppnås gjennom videreutdanningen brukes, videreformidles og implementeres på arbeidsplassen. Dette kan gjøres gjennom å hente inspirasjon fra kommuner som har ”fått det til” eller fra for eksempel ordningen tilknyttet videreutdanningene som finansieres av Helsedirektoratet. Det vil være tjenlig at høgskolene

går inn i en dialog med kommuner og andre arbeidsplasser om muligheter for samarbeid, hvor arbeidsplassene kan søke om avtaler og dermed få fortrinnsrett på studieplasser for sine ansatte. Det kan lages planer for hvordan oppnådd kompetanse kan brukes i arbeidsplassrelaterte prosjekter eller forankres i plandokumenter. Målet er å kreve en aktiv rolle og ansvarliggjøre arbeidsgivere.

### **7.2.3 Forankring gjennom krav til tilrettelegging**

Ved begge gjennomføringene av videreutdanningen ble det presisert fra BLD og høgskolenes side at søknad til kurset skulle inneholde en bekreftelse fra arbeidsgiver om den ansattes deltakelse, hvor det skulle gjøres rede for planer for tilrettelegging og videreformidling. Hensikten med ordningen var å forplikte arbeidsgiveren. I realiteten gikk høgskolene imidlertid noe bort fra dette kravet, da flere av deltakerne opplevde problemer med å få en slik bekreftelse fra sin arbeidsgiver. De fagansvarlige ser at praksisen ved arbeidsplassene er noe ulik, alt fra at noen formulerer en svært kortfattet bekreftelse til at en del også påtar seg økonomisk belastning for reise-/oppholdsutgifter og at deltakere får permisjon med lønn i forbindelse med eksamen.

Flere av de fagansvarlige ser at et krav til bekreftelse vil kunne hjelpe potensielle søkere å argumentere overfor arbeidsgivere i forhold til økonomisk støtte i forbindelse med studiene. Samtidig kan det sikre større grad av formell videreformidling. Ideelt sett ville det derfor, ifølge flere av de fagansvarlige, være en fordel å involvere arbeidsgiverne, men erfaringen fra de to gjennomføringene har vist at det er vanskelig å få arbeidsgivere engasjert og til å delta i et samarbeid med høgskolene. Samtidig påpekes det at et krav om bekreftelse kan "skremme" bort potensielle deltakere som ikke får dette fra arbeidsgiveren, og i noen tilfeller kan det hende at det er søkere som ikke er i ordinær jobb og således blir utestengt dersom kravet om bekreftelse gjøres obligatorisk.

Ordningen med bekreftelse har med andre ord både mulige fordeler og ulemper. Enkelte av de fagansvarlige tror derfor at det må være BLDs ansvar å forplikte arbeidsgivere på en eller annen måte, og ikke at høgskolene må sette rigide krav overfor arbeidsgivere gjennom å be potensielle deltakere skaffe en slik bekreftelse fra sin arbeidsgiver. Enkelte mener også at dette må være et forhold mellom arbeidsgiver og ansatt, både for å hindre at søknadsprosedyren gjøres mer byråkratisk og fordi arbeidsgivere sannsynligvis ikke vil ha tid til å følge opp og engasjere seg i det. Vi ser også at en ved å innføre et absolutt krav om bekreftelse risikerer et lavere deltakerantall. Spørsmålet BLD og høgskolene må stille seg er: Hvilken type deltakere ønsker en på kurset, og hvilken form for kompetanseheving er målet?

Dersom det ikke oppleves som et problem at en stor andel av deltakerne gjennomfører kurset uten aktiv involvering fra arbeidsgiveren underveis og i etterkant, vil ikke krav om bekreftelse ha noen hensikt. Vi tror likevel at om målsetningen om et kompetanseløft innen barnevernet

skal nås, så er det behov for et engasjement både blant deltakere og arbeidsgivere. Et første steg på veien kan da være å legge inn et krav om bekreftelse, hvor planer for både tilrettelegging og videreformidling spesifiseres.

Med bakgrunn i dette mener vi at utdanningen, ved en videreføring, bør gjenoppta de intenderte planene for forankring og tilrettelegging med et krav om bekreftelse. En mulighet er at de som leverer søknad med bekreftelse utarbeidet i samarbeid med arbeidsgivere kan gis forrang i opptaket. Avtalen skal være bindende både for arbeidsgiver og kursdeltaker og bør inneholde:

- Anbefaling av den ansatte
- Bekreftelse på at arbeidsgiver vil foreta nødvendig tilrettelegging for at den ansatte skal kunne gjennomføre kurset
- Kort redegjørelse for hvordan kompetansen skal videreformidles og tas i bruk i det daglige arbeidet etter endt studium

Det bør også kreves at arbeidsgiver i samarbeid med den ansatte i etterkant av deltakelse skal skrive en redegjørelse for hvordan det ble tilrettelagt og hvordan kompetansen har blitt videreformidlet og implementert. Selv om det muligens vil være vanskelig for høgskolene å kvalitetssikre det som meldes inn, vil denne typen krav forhåpentligvis ansvarliggjøre arbeidsgivere og ansatte til å gjennomføre en mer formell forankring ved arbeidsplassen.

#### **7.2.4 Flere ansatte sammen - tverretatlig og interkommunalt samarbeid**

Vi har i løpet av undersøkelsen funnet mange eksempler på at det oppleves som nyttig å ta utdanningen sammen andre ansatte (jamfør for eksempel informasjonsboks 2 om Skien kommune). Også fra departementet og høgskolene ble arbeidsgivere i utgangspunktet oppfordret til å sende to eller flere ansatte sammen, men dette har ikke blitt fulgt opp av alle arbeidsplassene. Både høgskolene og BLD ser at det for mange arbeidsplasser vil være vanskelig å sende mer enn én ansatt på videreutdanningen, ettersom enhetene er små og sårbare for fravær. Vi ser for oss to mulige løsninger på denne problematikken.

Et alternativ er å satse på tverretatlig samarbeid, hvor ansatte fra samarbeidende enheter innen kommuner deltar samtidig på videreutdanningen. Gjennom å delta samtidig kan de ansatte samarbeide om arbeidskrav og diskutere det faglige innholdet. De kan også se hvordan oppnådd kompetanse fra kursdeltakelse kan implementeres i senere samarbeid mellom enhetene.

Et annet alternativ for mindre kommuner er å inngå et interkommunalt samarbeid, hvor ansatte fra kommunenes enheter sendes samtidig på videreutdanningen. På denne måten kan

en opprette et viktig og formålstjenlig samarbeid mellom kommuner, hvor ansatte kan diskutere og rådføre seg med hverandre på tvers av kommunegrensene.

### **7.2.5 Bruk og videreformidling – et delt ansvar mellom arbeidsgiver og ansatt**

Vårt datamateriale antyder at mye av videreformidlingen fra deltakere til andre ansatte har skjedd på uformelle arenaer, da gjerne i lunsjpauser eller i uformelle samtaler med kolleger. De formelle arenaene har vært mindre vanlige, og som vi har vært inne på forteller mange arbeidsgivere at det har vært planer om fagdager og lignende, men at disse på grunn av tidspress ikke har blitt gjennomført. Selv om videreformidling i uformelle settinger er en viktig del av forankring og videreformidling på arbeidsplassen, er det etter vår mening svært viktig at de formelle arenaene kommer tydeligere på plass.

Gjennom vår spørreundersøkelse og intervjuer med deltakere har det kommet frem flere gode eksempler på hvordan det *kan* legges til rette for å forankre og videreformidle kompetanse fra utdanningen på arbeidsplassen på en formell måte. Et eksempel er å formulere en avtale med arbeidsgiver om at den ansatte må legge frem deler av det han/hun hadde lært på en fagdag for andre ansatte. Dette ser ut til å oppleves som en rimelig forpliktelse når utgifter i forbindelse med videreutdanningen er finansiert av arbeidsplassen. Kunnskapen kan videreformidles til andre ansatte gjennom fagdager, seminarer og personalmøter, enten ved at ansatte selv tar initiativ til det, eller ved at arbeidsgiveren har ønsket det. Dette er eksempler på videreformidlingsarenaer som flere arbeidsgivere burde legge til rette for.

Vårt syn er at ansvaret for denne typen forankring må ligge både hos arbeidsgiver og hos den enkelte ansatte. På den ene siden bør arbeidsgivere legge til rette for videreformidling gjennom formelle arenaer som nettopp fagdager, seminarer og personalmøter. Formidlingen bør etter vårt syn ikke legges opp som enveiskommunikasjon hvor den ansatte forteller om det vedkommende har lært. I stedet bør møtene preges av dialog og diskusjon, hvor de ansatte reflekterer og samarbeider om ulike problemstillinger knyttet til arbeidet med minoritetsfamilier, og hvor den/de ansatte som har deltatt på videreutdanningen kan bidra med innspill.

### **7.2.6 Videreutdanningen som et ledd i en tiltakspakke**

Det etterlyses en generell kompetanseheving innen barnevernet i arbeidet med etniske minoritetsfamilier, og målet er å skape et kultursensitivt barnevern hvor de ansatte har flerkulturell forståelse og kompetanse. Denne videreutdanningen ble startet som et ledd i å møte denne målsetningen. Spørsmålet flere av våre informanter stiller seg er hvorvidt videreutdanningen bør ses som ett tiltak i en kjede av tiltak som samlet skal øke den



flerkulturelle kompetansen i barnevernet. En av arbeidsgiverne som ble intervjuet uttalte følgende:

*”Utdanningen er god, men det trengs flere tiltak parallelt for å heve kompetansen innen barnevernet. Utdanningen gir en trygghet blant de ansatte som det er viktig å spre i miljøet. Men, i tillegg er det behov for flere tiltak som for eksempel en mer forpliktende veiledning fra skolens side av deltakerne i ettertid når de er tilbake i praksis. Alternativt kunne det vært generelle samlinger også etter at de var ferdige. Kunnskapen må holdes varm! Utdanningen kan ses som et trinn en i arbeidet med kompetansehevingen. Det bør satses videre på flere trinn for dem man har utdannet”.*

For å heve kompetansen på flerkulturelt barnevern og sikre kultursensitivitet og kulturkompetanse blant ansatte, er det viktig å satse både på personer som befinner seg i utdanningsløpet og de som allerede befinner seg i praksisfeltet.

Når det gjelder personer som er i et utdanningsløp, er det viktig å fokusere på flerkulturelt barnevern allerede i grunnutdanningen. Dette gjelder både gjennom en teoretisk innfallsvinkel til området, men også i form av praktisk trening i kultursensitivitet. Mentorordningen *Nattergalen* er eksempel på en tilnærming til praktisk trening som har hatt suksess og som det vil være viktig å videreføre. Ordningen ble startet opp ved åtte høyskoler/universiteter i 2008, og innebærer at studenter på barneverns- og sosialfagutdanningene tilbys å være mentorer for barn med minoritetsbakgrunn i alderen åtte til 12 år. Ordningen legger til rette for at kultursensiviteten i barnevernet styrkes, ved at studenter innenfor feltet får bedre kunnskap om barn, unge og familier med minoritetsbakgrunn. Prosjektet har så langt fått gode tilbakemeldinger både fra høyskolene, studentene og barna selv.

Tiltak rettet mot ansatte i praksisfeltet vil for eksempel kunne være direkte oppfølging ute på arbeidsplassene. Flere av arbeidsgiverne etterlyser mer direkte veiledning og skoling ute i enhetene. En av arbeidsgiverne ser for seg en ordning hvor hele enheten gis informasjon fra ressurspersoner tilknyttet høyskolene om flerkulturelt barnevern på arbeidsplassen. Deretter kan de som ønsker det og har et særlig behov for det, spesialisere seg på feltet gjennom deltakelse på videreutdanningen. På denne måten kan det spres en generell grunnforståelse, bevissthet og interesse for kulturkompetanse på hele arbeidsplassen. Dette igjen kan gjøre det enklere å vedlikeholde og bruke kompetanse ansatte har oppnådd gjennom videreutdanningen.

HiO skisserer en mulig trinnvis kompetanseheving innen det flerkulturelle barnevernet. Det ideelle ville, ifølge en representant fra HiO, være at ansatte på feltet først tok videreutdanningen *Etnisitet og barnevern* (10 studiepoeng) som retter seg mot ansatte i velferdssektoren, som NAV, helse- og sosialsektoren og frivillige organisasjoner, hvor opptakskravet er generell studiekompetanse eller realkompetanse. Sentralt i dette kurset står en bedre forståelse for hva som er spesielt og hva som kan være felles for barnevernsarbeid med etniske minoriteter, sammenlignet med barnevernsarbeid med majoritetsbefolkningen. Dersom ansatte innen barnevernet først tok dette kurset (bachelornivå) i løpet av

vårsemesteret, for så å ta *Barnevern i et minoritetsperspektiv* (masternivå) i løpet av høstsemesteret, ville de fått en svært god innføring i tematikken, mener HiO-representantene.

### **7.2.7 Mulige endringer i lovverket for å sikre satsning på videreutdanning**

I NOU 2009:8 *Kompetanseutvikling i barnevernet* understrekes det at vedlikehold og videreutvikling av oppnådd kompetanse skal ivaretas av arbeidsplassene og av etter- og videreutdanningstilbudet. Målet for arbeidsplassene skal være å sikre videreutvikling i ansattes kompetanse ut fra nye krav, kunnskaper og perspektiver som dukker opp på feltet.

Flere av de fagansvarlige påpeker at en av hovedutfordringene for å sikre en kompetanseheving nettopp er å få arbeidsgivere på banen og verdsette nytten av slike kurs, og dermed prioritere videreutdanninger for sine ansatte. Arbeidsgivere må se at både de og arbeidsplassen, i tillegg til de ansatte, får uttelling for kompetanseheving gjennom videreutdanninger. Slik det er i dag er det mange arbeidsgivere som ikke ser det som sitt ansvar å sette seg inn i videreutdanningene som tas og hvordan disse kan implementeres på arbeidsplassen. Som vi har vært inne på blir det å videreutdanne seg ofte ”personlige prosjekter” knyttet til videre karriere eller egeninteresse, og blir i liten grad forankret i arbeidsplassen som helhet. Spørsmålet er hvordan en kan få arbeidsplasser til å systematisk sende ansatte på denne typen kurs.

Befringutvalget anbefaler at alle ansatte i barnevernet skal delta i en form for oppdatering med relevans for deres yrkesfunksjon hvert tredje eller fjerde år, hvor etter- og videreutdanninger ”*må være knyttet til nyere og faglig relevant forskning på området*” og hvor det foreligger ”*kvalifiseringstilbud innenfor samtlige av barnevernets kjerneområder*” (NOU 2009:8, s. 119). Utvalget anbefaler videre at faglige oppdateringer skal inngå i vilkårene for å beholde autorisasjon.

Vi ser her at det er relevant å se på dagens lovverk knyttet til barnevernsarbeid, og velger å sammenligne med lovverket knyttet til kommunale helsetjenester.

## INFORMASJONSBOKS 3

### LOVVERK KNYTTET TIL VIDEREUTDANNINGER

#### Lov om helsetjenesten i kommunene

##### § 6-1. (Undervisning og praktisk opplæring)

*Enhver kommune plikter å medvirke til undervisning og praktisk opplæring av helsepersonell, herunder også videre- og etterutdanning. Departementet kan gi nærmere forskrifter om kommunens medvirkning til undervisning og praktisk opplæring.*

##### § 6-2. (Videre- og etterutdanning)

*Kommunen skal sørge for at dens ansatte helsepersonell får påkrevet videre- og etterutdanning.*

*Kommunen skal medvirke til at helsepersonell i privat virksomhet innen dens helsetjeneste får adgang til nødvendig videre- og etterutdanning.*

*Helsepersonell innen kommunens helsetjeneste plikter å ta del i videre- og etterutdanning som blir foreskrevet og som er nødvendig for å holde dets kvalifikasjoner ved like.*

*Departementet kan gi nærmere forskrifter om videre- og etterutdanning av helsepersonell.*

#### Lov om Barneverntjenester

##### § 2-1, siste ledd.

*Kommunen har ansvaret for nødvendig opplæring av barneverntjenestens personell. Personalet er forpliktet til å delta i opplæring som blir bestemt, og som anses nødvendig for å holde deres kvalifikasjoner ved like. Kongen kan gi forskrifter om opplæringen.*

---

Som vi ser i informasjonsboks 3 er krav til *videre- og etterutdanning* tatt inn som en spesifikk del av lovverket i *Lov om helsetjenesten i kommunene*. Her understrekes det at kommunene plikter å medvirke til undervisning og praktisk opplæring, inkludert videreutdanninger. Om vi ser på lovverket knyttet til barnevernsarbeid, finner vi ikke like eksplisitte påbud. I *Lov om barneverntjenester* finner vi en bestemmelse som slår fast at kommunen har ansvar for nødvendig opplæring av personell, samtidig som personalet er forpliktet til å delta på bestemt opplæring som holder kvalifikasjoner ved like. Bestemmelsen oppleves imidlertid ikke som like tydelige som de vi finner i *Lov om helsetjenesten i kommunene*.

Vi mener at behovet for oppdatert kunnskap er like viktig på barnevernfeltet som innenfor helsetjenester. Blant annet så vet vi at befolkningssammensetningen i Norge har endret seg mye de siste par tiårene, og en stadig økende innvandring skaper nye kompetansebehov som kommer på toppen av behovene for kompetanseutvikling på andre områder innen barnevern. De fleste som er i jobb innen dagens velferdstjenester har sin utdanning fra en periode der den tverrkulturelle kompetansen i liten grad ble vektlagt (Lauritsen og Berg 2004).

Det vil muligens være behov for å legge inn en paragraf i *Lov om barnevernstjenester*, eventuelt også i *Lov om sosiale tjenester*, som forplikter arbeidsgivere til å sørge for videre- og etterutdanning av sine ansatte. En ny ordlyd som i større grad spesifiserer hva som regnes som ”nødvendig opplæring” kan føre til at arbeidsgivere blir mer villige til å prioritere videreutdanninger og dessuten forankrer denne kompetansehevingen ved arbeidsplassen i ettertid i større grad.

## 7.3 Organisering og gjennomføring av videreutdanningen

### 7.3.1 Utvidelse av antallet samlinger og semestre?

Vår evaluering viser at deltakerne generelt sett svært fornøyde med organiseringen i samlinger. En del ser det som en fordel at denne utdanningen kun strekker seg over ett semester, da det gjør det mer overkommelig å delta. Både blant fagansvarlige og deltakere er det likevel mange som mener at videreutdanningen ideelt sett burde vært utvidet, enten med flere samlinger eller ved å gå over to semestre. Flere uttrykker at tre samlinger og én hjemmeksamen i perioden september til desember blir for intensivt og gir for lite tid til diskusjoner og refleksjoner, særlig når én av samlingene er en fellessamling hvor fokuset ligger på forelesninger. Det uttrykkes at ett semester blir for kort tid å få skapt gode faglige og prosessuelle endringer hos deltakerne, og det blir fort for hektisk. Samtidig gjør det tette opplegget at mange deltakere leser for lite pensumlitteratur. Som en av deltakerne uttrykker det: *”Slik kurset er nå blir det mer ”smakebiter” for at vi skal rekke over litt av alt”*. Det lanseres flere alternativer til dagens organisering, både av fagansvarlige og deltakere.

Et første alternativ er å utvide semesteret med noen måneder, men beholde antallet samlinger til tre. I dette alternativet ser en for seg at samlingene avsluttes i desember måned, mens hjemmeksamen gjøres om til en avsluttende oppgave som blir utdelt i november, med innleveringsfrist i februar. Ved å utsette innlevering til februar vil deltakerne ha mulighet til å fordøye stoffet i større grad og også lese mer. Samtidig gis de en periode hvor de, over lengre tid, kan sette seg inn i et tema og jobbet konsentrert med dette.

Et annet alternativ er å utvide videreutdanningen til to semestre med flere samlinger. Flere av de fagansvarlige ser et behov for opp til fire-fem samlinger ved den enkelte høgskole i tillegg til fellessamlingen i Oslo, og foreslår at samlingene kan fordeles på to semestre. Flere

understreker at det å gi bedre tid særlig til diskusjoner og refleksjoner ville gitt deltakerne svært mye. Nettopp mer tid til diskusjoner, ferdighetstrening og prosessfokus er noe også deltakerne etterlyser.

Begge de nevnte alternativene skaper imidlertid visse utfordringer. Både fagansvarlige og deltakere påpeker at det vil kunne være vanskeligere å få godkjenning fra arbeidsgivere til deltakelse på en videreutdanning som løper over mer enn ett semester. Samtidig vil det å forplikte seg til en videreutdanning for ett år muligens også virke avskrekkende på potensielle deltakere. Det vil i tillegg kunne være problematisk for BLD og høgskolene at gjennomføringen av kurset blir dyrere.

Et tredje alternativ er å flytte videreutdanningen til våren, som skoleårsmessig sett er lengre enn høsten, for på denne måten å utvide tidsrammen og legge inn en fjerde samling. Dette er et alternativ flere deltakere foreslår. En flytting til vårsemesteret avhenger likevel av at kurset ikke kolliderer med andre kurs. Dette blir særlig aktuelt for høgskolene som planlegger å innlemme videreutdanningen som en valgfri del i et mastergradsløp (dette kommer vi tilbake til senere).

For alle de tre nevnte alternativene bør det vurderes å utvide samlingsdagene. Slik opplegget har vært frem til nå, har dagene vart fra ca kl 09.00 til ca kl 16.00. Flere av deltakerne understreker at en bør utnytte dagene bedre når en først skal delta på denne typen samlinger. Samtidig kan det å utvide samlingene med noen timer forhindre at de som bor i nærheten av studiestedet forsvinner rundt kl 15.00, noe som har vært opplevelsen på flere av høgskolene. Dersom deltakerne går glipp av mer enn én time ved å dra tidlig for å hente barn/reise hjem til familien, vil de muligens velge å bli værende på hele samlingsdagen.

Samtidig bør det satset sterkere på sosiale sammenkomster på kveldene. Særlig for deltakerne som kommer tilreisende er dette et viktig tilbud. Denne typen uformelle settinger, som middager og lignende representerer, gir gode muligheter for å fortsette diskusjonene mellom deltakerne. Sosiale sammenkomster kan også skape sterkere koblinger mellom deltakerne, og gjøre det enklere å opprette kollokvie- og samarbeidsgrupper.

Det må understrekes at dagens situasjon likevel er et godt alternativ. Vår evaluering har vist at tilbudet slik det er i dag får svært gode tilbakemeldinger fra deltakere og arbeidsgivere. Som en av de fagansvarlige uttrykte det:

*”Det ideelle hadde vært flere samlinger. Alt er likevel bedre enn ingenting, og det at barnevernsansatte får innspill og tilbys en arena hvor de kan tenke mer fleksibelt og åpent, kan legge til rette for en holdningsendring og kompetanseheving på feltet flerkulturelt barnevern”.*

Vår anbefaling er at videreutdanningen beholder omfanget på ett semester, da vi tror et større omfang vil kunne virke negativt på rekrutteringen til kurset. Samtidig bør det vurderes å flytte kurset til vårsemesteret, med en utvidelse til fire samlinger. Dette avhenger som nevnt av at en omorganisering er forenelig med høgskolenes øvrige tilbud. Samlingsdagene kan også med fordel utvides slik at de avsluttes senere på ettermiddagen. Dette fordrer imidlertid god bruk av pauser, slik at deltakerne ikke mister motivasjon i løpet av dagene. Samtidig bør det satses på sosiale sammenkomster på kveldene.

### **7.3.2 Organisatoriske endringer i forelesninger og seminarer**

#### *7.3.2.1 Forelesninger*

Forelesninger er en arbeidsform som, hvis brukt riktig, kan gi studenter faglige perspektiver og motivasjon til videre læring, samtidig som de kan styrke fellesskapsfølelsen mellom studentene. Befringutvalget fastslår at bruk av nasjonale fellesforelesninger, der ledende fagfolk deltar med sine bidrag, vil kunne styrke kvaliteten på opplæringen (NOU 2009:8). Videreutdanningens fellessamling i Oslo er, sett ut fra Befringutvalgets anbefalinger, en kvalitet i kurset ved at den samler de beste foreleserne. Tilbakemeldingene fra deltakerne understreker fellessamlingens popularitet. Samtidig har det kommet flere forslag til forbedringer, både for forelesningene på fellessamlingen og forelesningene ved de lokale høgskolene.

Enkelte av de fagansvarlige mener at det ideelt sett bør gis rom for erfaringsoverføringer og refleksjoner mellom deltakerne også ved fellessamlingen. Slik samlingen har vært organisert, har det ikke vært rom for denne typen diskusjoner annet enn i pauser. Det å samle så mange deltakere fra fire ulike regioner som alle jobber innenfor det samme feltet, gir et stort potensial for deling av erfaringer, innspill og felles refleksjoner. Også flere av deltakerne savner muligheten til å dele erfaringer på tvers av regionene. Det kan derfor vurderes om det skal legges inn tid til dette i fellessamlingen.

Det er videre et generelt ønske fra flere deltakere om mer dialogbaserte forelesninger, hvor forelesningene kan ta utgangspunkt i deltakernes problemstillinger og vinkles ut fra dette. Det foreslås at man bruker forelesere til åpen veiledning i klasserommet. En kan kombinere teoretiske forelesninger med at deltakerne kan komme med case fra praksis som diskuteres opp mot den aktuelle teorien. Deltakerne får dermed veiledning i forhold til den aktuelle casen foran de øvrige deltakerne. Forelesere og fagansvarlige som har både teoretisk og praktisk bakgrunn kan fungere som ressurspersoner i slike settinger.

### 7.3.2.2 Seminarer

I forbindelse med NOU 2009:8 *Kompetanseutvikling i barnevernet* ble det sendt ut en spørreundersøkelse til studieledere ved landets barnevernsstudier. I denne undersøkelsen kom det frem et behov for fagintegreerte undervisningsopplegg knyttet til problembasert læring, casestudier, ferdighets- og kommunikasjonstrening, etisk refleksjon og mappeundervisning (NOU 2009:8). Det ble også uttrykt ønske om mer gruppearbeid, samt mer undervisning og trening i metodisk kartlegging.

Seminarvirksomhet, hvor ansvaret for innholdet deles mellom fagansvarlige og studenter, og hvor det legges vekt på læring gjennom rollespill med tilbakemeldinger og refleksjoner, ses som en viktig del av et studieopplegg (NOU 2009:8). Det å arbeide systematisk med konkrete utfordringer en møter gjennom sitt arbeid, og knytte dette til relevant faglitteratur og forskning, kan gjøre ansatte i praksisfeltet bedre i stand til å ta gode, faglig begrunnede avgjørelser i barnevernsaker.

Deltakerne ved videreutdanningen etterspør nettopp en større bruk av rollespill, operasjonalisering av kunnskapen i det direkte arbeidet, og fokus på metode. I tråd med både fagansvarliges og deltakeres forslag, vil det være relevant å legge vekt på problembasert læring (PBL). Gjennom å arbeide med problemstillinger knyttet til oppgitte eller egne case, og diskutere, reflektere og analysere med basis i faglitteratur og egne erfaringer, kan deltakerne oppnå samarbeidsprosesser som legger grunnlag for læring og bevisstgjøring. Vi ser det som viktig at seminarene i enda større grad kobles til dette. En mulig organisering, som nevnes av Befringutvalget (NOU 2009:8), presenteres i informasjonsboks 4.

#### **INFORMASJONSBOKS 4**

#### **FORSLAG TIL ORGANISERING AV SEMINARGRUPPER**

Deltakerne deles inn i smågrupper, fem til åtte studenter, og gis én veileder. Gruppene presenteres for et autentisk case med oppgitte problemstillinger, for så å gå inn i en arbeidsprosess hvor de skal søke etter fagkunnskap, analyser, og vurderinger av løsningsforslag. Den enkelte deltaker får ansvar for å planlegge egne litteraturstudier samt innhenting av kunnskap fra alternative kunnskapsbaser. Veilederens rolle er å hjelpe og støtte gruppen i arbeidet med problemløsningen, løse eventuelle uoverensstemmelser i gruppen, samt veilede gruppen i prosessens ulike elementer.

Gjennom denne arbeidsmåten kan deltakerne utvikle kompetanse på systematisk lagarbeid og få erfaringer med å forholde seg faglig kritisk til vurderinger og løsningsforslag. Denne formen for læring har ved tidligere bruk vist å virke positivt på studenters analytiske evner, selvstendighet og ferdighetskompetanse (NOU 2009:8). Vi ser det som fordelaktig at PBL

kombineres med ulike former for rollespill og ferdighetstrening, hvor deltakerne gis tilbakemelding fra fagansvarlige og eventuelt eksterne forelesere. Som en av deltakerne sier: ”*Det viktigste er å synliggjøre for studentene hvordan møtene kan te seg i praksis. Man lærer av å observere, og så kan man diskutere det i etterkant i plenum*”.

Det bør også legges opp til en strammere struktur på seminargruppene, da enkelte av deltakerne opplevde seminarene som flytende og dårlig organisert. Vår anbefaling er at høgskolene setter opp en klar form for seminargruppene. Innholdet må være tett koblet til pensum og videreutdanningens formål, og i mindre grad være løselig koblet til enkeltpersoners case da dette kan virke lite relevant for andre deltakere.

### **7.3.3 Obligatoriske arbeidskrav, egenstudier og kollokviegrupper**

#### *7.3.3.1 Obligatoriske oppgaver*

Som vår datainnsamling viser etterspør flere av deltakerne mer individuell tilbakemelding på innleverte oppgaver. Selv om de fleste oppgavene diskuteres i seminargruppene av deltakerne og de fagansvarlige, uttrykker mange et ønske om en mer direkte, konkret tilbakemelding fra faglærere på innholdet i oppgaven i tillegg til diskusjonene i seminargruppene.

Også flere av de fagansvarlige ser at det burde vært bedre tilbakemelding på de innleverte arbeidene, men påpeker samtidig at dette er ressurskrevende for høgskolene. Vårt synspunkt er imidlertid at tilbakemeldinger på styrker og svakheter i produsert fagtekst er svært viktig, kanskje særlig for deltakere som har vært lenge utenfor utdanningssystemet, og som er usikre på den akademiske skrivesjangeren.

Med bakgrunn i dette anbefaler vi at høgskolene vurderer ulike former for tilbakemelding på deltakernes skriftlige oppgaver. Dette kan gjøres både skriftlig og muntlig. Med tanke på høgskolenes ressurstilgang bør en muligens velge et skriftlig alternativ, hvor fagansvarlige kan fylle ut tilbakemeldingsskjemaer i forbindelse med gjennomlesing av oppgavene. Denne typen tilbakemelding i kombinasjon med diskusjoner i seminargruppene vil gi deltakerne et godt grunnlag for å vurdere kvalitet på sine skriftlige arbeider.

#### *7.3.3.2 Hjemmeeksamen*

Enkelte av de fagansvarlige mener at eksamensformen bør revurderes. For det første mener noen at omfanget med én ukes eksamen er for stort i forhold til kurssets omfang. For det andre er det flere deltakere som opplever problemer med å få permisjon for hele uken hjemmeeksamen foregår.



Et alternativ til hjemmeeksamen er essay/semesteroppgave. Ved å kjøre eksamen som essay ville det videre vært mulig å legge inn valgfritt pensum, slik at deltakerne kan fordype seg i den undertematikken de selv ønsker. Enkelte er skeptiske til dette, da det å jobbe med oppgaver over tid i utgangspunktet er bra, men å jobbe alene over tid ikke nødvendigvis gir mer læring. Det vil også kunne være vanskelig å finne tid til oppgaveskriving i løpet av arbeidstiden. Samtidig vil dette alternativet sette større krav til veiledning, noe enkelte av de fagansvarlige tror vil være vanskelig å gjennomføre med dagens ressurser. Så lenge eksamen er et gitt emne, vil det være behov for mindre veiledning.

En av deltakerne foreslår at i stedet for hjemmeeksamen burde et obligatorisk arbeidskrav være å utarbeide et hefte om tematikken barnevern i et minoritetsperspektiv. Heftet vil kunne legge grunnlag for vurdering i faget og kan tas med tilbake til arbeidsplassen og benyttes til videreformidling. Bakgrunnen for deltakerens forslag er at han mener denne typen videreutdanninger ikke bør ha fokus på eksamen, men i stedet på videreformidling og presentasjon: *”Det er ikke mulig at alle skal ta utdanningen. De som tar den burde derfor ikke bare ha utdanningen i seg selv, men burde samtidig bli autorisert til å gi andre et innblikk i dette”*, sier han.

### 7.3.3.3 Egenstudier

Tilbakemeldingene fra deltakerne er at egenstudier fungerer godt som arbeidsmåte. Likevel opplever mange at det blir lite tid til å lese pensum. Enkelte uttrykker at litteraturlisten virker lang og uoverkommelig og etterspør en ”leseguide” fra de fagansvarlige. Vi ser at særlig deltakere som har vært lenge borte fra det akademiske miljøet finner det vanskelig å vite hva en skal prioritere og hvordan en skal forholde seg til et såpass stort pensum.

Et mulig alternativ vil være å knytte litteraturen til hver samling og til forelesningene. Det kan gis tips til hvilke deler av litteraturen det kan være hensiktsmessig å begynne med, samt hva det vil være viktig å legge vekt på i litteraturen ut fra studieplanens målsetninger. Både interne og eksterne forelesere kan også i større grad henvise til litteratur underveis i forelesningene. På denne måten vil det være lettere for deltakerne å prioritere deler av pensum dersom de ikke har mulighet til å lese alt.

Mange deltakere klager på kvaliteten på kompendiet de blir tilbudt og mener heftet preges av dårlig trykk og uleselig skrift. Videre etterspør flere deltakere muligheten for å kjøpe ferdige bokpakker, ettersom det oppleves som vanskelig å finne all litteraturen på pensumlisten.

#### 7.3.3.4 Kollokviegrupper

En stor andel av deltakerne etterspør et større fokus på kollokviegruppearbeid. Flere ser at det vil være formålstjenlig å samarbeide om skriving av obligatoriske oppgaver og diskusjoner rundt pensum også mellom samlingene. Samtidig gjør deltakernes spredte bosetning det vanskelig å sette sammen grupper som kan møtes jevnlig. Flere kommenterer at siden de møtes sjeldent så kjenner de hverandre dårlig, og terskelen for å ta kontakt med meddeltakere blir da høy.

Vi anbefaler at fagansvarlige i enda større grad en tidligere bør oppfordre til opprettelse av kollokviegrupper. Dette bør skje ved første samling, hvor en kan prøve å sette sammen grupper basert på hvor deltakere bor. Dersom det er vanskelig å møtes fysisk, kan deltakerne også danne kollokviegrupper som diskuterer via telefon og internett. Alternativt kan det settes av tid på samlingene til kollokviearbeid. Ved å opprette arbeidsgrupper på samlingene vil det muligens være enklere å videreføre disse utenfor samlingene. Målet må uansett være å gi deltakerne muligheter til å kontakte hverandre for diskusjoner, hjelp og støtte, både underveis i kurset og i etterkant. Denne typen samarbeids- eller kollokviegrupper vil muligens ”trene” deltakerne i å diskutere denne typen tematikk, noe som kan overføres til relasjonen med kolleger på arbeidsplassen.

## 7.4 Faglig innhold

Ansatte i barnevernet skal beherske en rekke kompetanseområder (NOU 2009:8): *Personlig kompetanse*, hvor egenskaper som kultursensitivitet, empati og sosialt engasjement står sentralt; *kommunikativ kompetanse* som omfatter samtale- og samhandlingsferdigheter, *faglig kompetanse*, hvor formalkunnskap knyttet til feltet kjerneområder står sentralt, og *etisk kompetanse*, hvor etisk reflektert dømmekraft blir en viktig egenskap. Disse kompetanseområdene skal samlet sikre at arbeidet, som er svært preget av faglig og juridisk skjønn, utøves på en forsvarlig måte.

I og med at arbeid innenfor barnevernet i stor grad er basert på faglig skjønn i direkte møter med klienter, er det viktig at profesjonsutøveres kunnskap kan overføres til praktisk handling. Det er én ting å inneha teoretisk kompetanse på hva kultursensitivitet innebærer, men noe annet å implementere kultursensitivitet i det praktiske arbeidet. Dette gjør at praksisorientert læring, slik vi finner i videreutdanningen, blir essensielt, hvor ferdighetstrening, problembasert læring og gruppearbeid med utgangspunkt i problemstillinger står sentralt.

### 7.4.1 Hva er teori og hva er praksis?

Kompetanse og kvalifisering kan altså være mer eller mindre praksis- eller teoribasert. Flere av deltakerne mener det er et problem at kurset har for mye fokus på det akademiske. Med basis i behovet for en sammensatt kompetanse understrekes det at videreutdanningen må finne en god balanse mellom teoretisk/akademisk forankring og praktisk forankring. De fagansvarlige ved høyskolene uttrykker at det i videreutdanninger alltid er en utfordring å finne balansen mellom et ønsket akademisk nivå og praksisnær forskning. En skal legge vekt på både kunnskap, forståelse og handling.

I forlengelsen av dette vil det derfor alltid være en diskusjon knyttet til videreutdanninger for hvor "lista skal legges" gjennom innhold, pensum, vurderings- og eksamensformer. Dette henger nært sammen med hvilket syn en har på læring; skal det akademiske eller det praksisnære stå i fokus? Målet i en videreutdanning må, ifølge høyskolerepresentantene, være å gi muligheter til refleksjon rundt det å kunne, forstå og bruke. Enkelte av faglærerne er usikre på hvorvidt videreutdanningen klarer å være så tett på praksis som ønsket. Også deltakerne diskuterer forholdet mellom teori og praksis, noe som illustreres i følgende utsagn:

*"Vi er ikke her for å lære å bli akademikere eller gode studenter, vi skal lære å bli bedre praktikere. Vi skal ikke lære å lese tunge tekster eller sette oss inn i engelsk fagsjargong – vi skal lære innholdet i det som står. Skolen burde legge opp alt mye enklere. Jeg mener at foreleserne burde "tygge" pensum mer for oss, og helt konkret peke på hva som er viktig å få med seg i hver enkelt tekst. De burde peke på hva som er viktige funn. Dette skjærer jo i ørene til akademikerne selvfølgelig. Men vi er der for å lære mest mulig, ikke for å bli målt i hvor flinke vi er på skolen. Målsetningen burde være å gjøre det mest mulig forståelig. Det passer sikkert utmerket for høyskolen at utdanningen er som den er, fordi den oppfylder deres formelle krav. Men det må bli mer praksisnært".*

Med dette er vi over debatten om hvorvidt teori eller praksis skal være mest sentralt i denne utdanningen. Og dessuten: hva er teoretisk undervisning og hva er praksisnær undervisning? Spørsmålet handler delvis om hva den enkelte konkret mener med begrepet *metode*.

Dersom vi tar kultursensitivitet som eksempel, synes en del av deltakerne at dette er et spesielt nyttig tema nettopp fordi det var dette de har fått bruk for i ettertid i praksis. De understreker at temaet fikk i gang gode refleksjoner og derfor er nyttig for praksis. Flere sier de har fått åpnet øynene, fått aha-opplevelser underveis eller opplevd at de sitter igjen med flere spørsmål enn svar etterpå, noe de ser som positivt. De mener kurset har inspirert dem til å være mer åpne og nysgjerrige i praksis. Flere fremholder refleksjonene de fikk i utdanningen som det mest nyttige for dem som videre utøvere av flerkulturelt barnevern. De er opptatte av å oppøve kultursensitivitet. Andre kritiserer vektleggingen av kultursensitivitet

fordi de mener temaet er for teoretisk og fjernt fra praksis. De opplever ikke kultursensitivitet som en metodisk tilnærming:

*”Det er litt frustrerende, for kurset har rett og slett gjort alt mer komplisert. Vi kommer fra en hektisk arbeidshverdag og ønsker å lære noen verktøy vi kan bruke i arbeidet, men det vi sitter igjen med er at dette området er enda mer komplekst enn det vi allerede trodde!”.*

Det må her nevnes at ingen i vår undersøkelse nevner konkrete modeller som for eksempel MST (Multisystemisk terapi) eller PMTO (Parent Management Training Oregon) når de etterlyser mer metode. Vi får inntrykk av at deltakerne er relativt samstemte i at metode mer handler om trening i direkte samhandling. En av deltakerne sier at hun savner *”noe mer om hvordan kunnskapen kan operasjonaliseres ut i direkte arbeid med klienten”*.

#### **7.4.2 Hvordan koble teori og praksis?**

Det ligger en klar utfordring i å få deltakerne til å forstå at begreper og teorier som ikke nødvendigvis oppleves som relevante der og da, likevel vil kunne ha stor betydning i deres daglige arbeid. En bør derfor jobbe for å finne forelesere som kan koble teori og praksis. Slik det har vært frem til nå har mange av foreleserne hatt et ”enten/eller”-perspektiv, i følge enkelte representanter fra høgskolene. Det er viktig å formidle at de teoretiske diskusjonene er en relevant del av kompetanseoppbyggingen for det er de som skal legge grunnlaget for gode, faglige refleksjoner og økt bevissthet. En av deltakerne kommer med et eksempel på hvordan hun mener det teoretiske og det praktiske kan kombineres på en god måte:

*”Det var en foreleser som jeg synes var veldig god. Denne foreleseren var svært teoretisk, og mange skjønnte ikke den akademiske sjargongen. Men han prøvde å være praktisk oppi det hele. Han forsøkte å få frem fordommer vi har. Denne foreleseren, kombinert med rollespill for å poengtere det teoretiske, ville vært en perfekt kombinasjon”.*

Som vi har vært inne på ser vi at det vil være hensiktsmessig å legge mer praksistrening inn i samlingene, gjerne i seminargruppene. Her kan deltakerne fokusere på refleksjoner rundt hvordan en forstår minoritetsfamiliene, hvordan en kommuniserer, både språklig og ”kulturelt”, og hvilke redskaper og metoder fra det sosialfaglige feltet en kan benytte seg av. En av deltakerne forslår følgende arbeidsmåte:

*”Det ville vært fint å øve seg i å snakke om temaet, øve seg på hvordan slike tema kan legges frem. Vi kunne gjerne hatt rollespill, eller vi kunne diskutert dette i mindre grupper. Vi kunne hatt diskusjoner rundt hvordan man best kunne løse slike saker”.*

### 7.4.3 Temaer som kan innlemmes

Både i intervjuene og i de skriftlige evalueringene ble deltakerne spurt om det var noen temaer de savnet i utdanningen. Svarene på dette spørsmålet vil naturlig nok henge sammen med personlige interessefelt og individuelle ansvarsområder på arbeidsplassen. Flere av temaene ble imidlertid nevnt av en større andel av deltakerne, og vi velger å presentere disse her som inspirasjon til høgskolene og BLD i det videre arbeidet. Vi gjør oppmerksom på at flere av temaene allerede tas opp i videreutdanningen, men at det fra flere av deltakerne er et ønske om enda større vekt på disse.

- **Gjengproblematikk og kriminalitet blant ungdom med minoritetsbakgrunn.** Flere av deltakerne ser at dette blir et stadig mer aktuelt tema, kanskje særlig med tanke på det store antallet enslige mindreårige flyktninger som bosettes i landets kommuner. Hvem er ungdommene, hvordan kan barnevernet forebygge kriminelle handlinger blant gruppen, hvilke prosjekter og tiltak finnes? Dette er spørsmål som ansatte i praksisfeltet ofte stiller seg, og som videreutdanningen kan bidra til å belyse.
- **Familievold.** Både deltakere, arbeidsgivere og fagansvarlige ser vold i nære relasjoner som et særlig aktuelt tema for ansatte i barnevernet og for arbeidet rundt enkelte minoritetsfamilier. Det vil være viktig å se på myter og fakta knyttet til tematikken, tilbud som finnes til ofre og gjerningspersoner, og hvordan barnevernet kan samarbeide med andre enheter for å gi et best mulig tilbud til familier som er utsatt for denne typen vold.
- **Marginalisering.** Hva skjer når ressurssterke minoritetsfamilier blir marginaliserte etter ankomst til Norge? Barnevernsansatte kan med fordel gis kunnskap og kompetanse om systemer som marginaliserer, og gis verktøy til å ta tak i dette tidlige. Dette kan gi større forståelse av den ofte komplekse situasjonen mange minoritetsfamilier befinner seg i.
- **Minoritetsfamiliers nettverk.** Hvordan kan en utnytte etniske nettverk som en styrke i arbeidet med minoritetsfamilier? Flere påpeker at en alltid hører om minoritetsfamilier med problemer og aldri om de ressurssterke familiene og gruppene. Et sterkere fokus på gruppens heterogenitet kan muligens være med på å styrke deltakeres kultursensitivitet, samtidig som de kan utforske mulighetene som ligger i etniske nettverk.
- **Barnets beste i møtet med foreldre med en annen bakgrunn.** Flere av deltakerne savner en større diskusjon rundt det å på den ene siden skulle stille krav til foreldre og på den andre siden bli oppfattet som rasistisk. Mange opplever det som vanskelig å være kritisk, fordi de er redde for å bli stemplet som fordomsfulle.

Det påpekes at dette er et tabubelagt område innen barnevernet som gjør at en ofte blir unnvikende i saker med minoritetsfamilier, noe som i verste fall går på bekostning av barna. En større vekt på disse tabuene vil være viktig.

- **Balansen mellom et kollektivistisk og individualistisk livssyn.** Flere ønsker en større vekt på utfordringer knyttet til balansen mellom et kollektivistisk og individualistisk livssyn.
- **Sterkere fokus på selve barnevernet.** For noen av deltakerne ble fokuset på minoritetsfamilier litt for generelt, og enkelte savner flere forelesninger og pensumlitteratur om forhold som går direkte på barnevernsarbeid med minoritetsfamilier.
- **Sterkere minoritetsperspektiv.** Hvordan opplever minoritetsfamiliene møtet med det norske barnevernet? Hvordan oppleves en tolkesituasjon for klienter? Dette er spørsmål flere av deltakerne stiller seg, og som de ønsker at videreutdanningen skal ta et større tak i. Det handler om å skape forståelse for hvordan den andre parten i samarbeidsrelasjonen opplever situasjonen og konteksten. Innsikt i minoritetsfamiliers egne erfaringer og verdier kan legge grunnlag for å utvikle et kultursensitivt barnevern.

Vi vil i tillegg foreslå et økt fokus på flyktningrelaterte tema, ut over enslige mindreårige asylsøkere. Mer kunnskap rundt flyktingers situasjon vil kunne være viktig kompetanse i arbeide med minoritetsfamilier i barnevernet.

## 7.5 Studieplan og pensumlitteratur

Ut fra vår vurdering av studieplan og pensumlister anbefaler vi at høgskolene vurderer å innlemme litteratur knyttet til følgende områder:

- Etikk – fordommer, holdninger, maktperspektiv
- Kritisk sosialt arbeid
- Flyktningrelevante problemstillinger
- Fosterhjem
- Kritisk refleksjon
- Utenlandsk/internasjonalt perspektiv

Videre har vi følgende forslag til ny pensumlitteratur:

- IMDi (2008). *Bruk av tolk i barnevernet*. IMDi-rapport 5-2008.

- Jávo, Cecilie (2010). *Kulturens betydning for oppdragelse og atferdsproblemer – transkulturell forståelse, veiledning og behandling*. Oslo. Universitetsforlaget.
- Kaya, Mehmed S., Asle Høgmo og Halvor Fauske (red.) (2010). *Integrasjon og mangfold. Utfordringer for sosialarbeideren*. Oslo. Cappelen Akademisk forlag.
- Kohli, Ravi K. S. (2007). *Social work with unaccompanied asylum seeking children*. Houndmills. Palgrave Macmillan.
- Magelssen, Ragnhild (2008). *Kultursensitivitet: om å finne likhetene i forskjellene*. Oslo. Akribe.

Det kan videre være hensiktsmessig å dele pensumlitteraturen inn i en obligatorisk og en valgfri del. Som vi har vært inne på er det store individuelle forskjeller i hvilke temaer deltakerne finner relevante og interessante for egen arbeidssituasjon. Også flere av arbeidsgiverne ønsker at de obligatoriske oppgavene og eksamensoppgaven i større grad skal kobles til faktiske, pågående saker deltakerne har på sin arbeidsplass. En mulig løsning vil være å gjøre deler av pensumlitteraturen, særlig litteratur som omhandler spesifikke problemstillinger, minoritetsgrupper eller innvandrergupper, valgfri. Deltakerne kan, ut fra ønsket fokusområde, velge ut et visst antall sider som valgfri litteratur.

Flere av deltakere opplever at de ikke har lært så mye om metoder som ønsket, og savner et større fokus på dette, særlig med tanke på at et av hovedteamene i kurset er titulert *Metoder og modeller i barnevernsarbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn*. Etter vår mening bør høgskolene, i samarbeid med BLD, vurdere å endre tittelen på det tredje hovedtemaet, da det skaper forventninger til metodelære blant deltakere og arbeidsgivere som ikke blir møtt av det faktiske innholdet i videreutdanningen.

### 7.5.1 Videreutdanningen som forskningsmateriale

Befringutvalget understreker at barnevernforskning må inngå som en del av en større faglig-vitenskapelig videreutvikling av barnevernet, og at forskningen innlemmes i studiemiljøer som tilbyr barnevernsrelaterte utdanninger. Det er allerede kommet en stor utgivelse knyttet til tematikken *Barnevern i et minoritetsperspektiv* som er basert på de fagansvarliges erfaringer fra videreutdanningen:

- Eide, Ketil, Naushad A. Qureshi, Marianne Rugkåsa og Halvard Vike (2009). *Over profesjonelle barrierer. Et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge*. Oslo. Gyldendal.

Enkelte av faglærerne tror at det vil være vanskelig å opprettholde et nettverk og samarbeid mellom høgskolene uten noen goder for å opprettholde engasjement. Denne typen forskningsprosjekter kan dermed være et viktig incitament for å opprettholde samarbeidet mellom høgskolene.

Flere av de fagansvarlige ser at det ligger et unikt forskningsmateriale i casene som deltakerne har presentert ved videreutdanningen. Ved å systematisere dette materiale i forhold til hva de tar opp og hva som er utfordringene, ville dette gi en unik oversikt over hva som faktisk er utfordringene et flerkulturelt barnevern står overfor i en norsk kontekst. Dette kunne videre fungere som lærebok på feltet. Flere av høgskolene har allerede innhentet tillatelse fra deltakende deltakere til å benytte casene i eventuelle forskningsprosjekter. Vi anbefaler på det sterkeste at BLD vurderer muligheten for å delfinansiere et slikt forskningsprosjekt.

## **7.6 Markedsføring og rekruttering**

Videreutdanningens suksess avhenger i stor grad av at den blir gjort kjent innenfor relevante praksisfelt, noe som krever gode og målrettede rekrutteringskampanjer og markedsføring. Kampanjer innenfor universitets- og høgskolemiljøet benytter seg som regel av tradisjonelle informasjonskanaler; informasjon via fagplaner, studentkataloger, brosjyrer, løpesedler, kinoreklamer, søkerhåndboka, annonser i fagartikler, aviser og på hjemmesidersider (NOU 2009:8). I tillegg kan representanter for høgskolene delta på utdanningsmesser og lignende, og oppsøke praksisfeltet.

### **7.6.1 BLD og høgskolene må gjenoppta direkte markedsføring**

Som vi har vært inne på ble videreutdanningen lansert gjennom bred markedsføring, hvor både avisoppslag, informasjonsmateriell fra BLD sendt ut til arbeidsgivere og høgskolenes hjemmesider ble benyttet som informasjonskanaler. De fleste innen høgskoleapparatet opplevde at markedsføringen i forkant av oppstarten i 2008 hadde stor tyngde, hvor BLD jobbet aktivt med å formidle informasjon på ulike arenaer. For flere ved høgskolene lå det en forventning om at dette skulle gjentas forut for oppstart høsten 2009, men dette ble ikke innfridd. Erfaringen fra andre gjennomføring er at høgskolenes markedsføring i for liten grad nådde ut til praksisfeltet.

Høgskolerepresentantene ser et klart behov for at BLD gjenopptar sin del av markedsføringen ved en eventuell videreføring av kurset. Holdningen i høgskolemiljøet er at dersom BLD er interessert i å fortsette å støtte denne typen tiltak for å øke kompetansen i praksisfeltet, bør de ta del i en nasjonal markedsføring. Også arbeidsgiverne understreker behovet for at BLD tar del i markedsføringen. Dette illustreres i følgende utsagn fra en arbeidsgiver:



*”BLD må mer på banen og i større grad understreke at det er de som står bak denne utdanningen. De må vise arbeidsgiverne at det er de som ønsker kompetansehevingen. Hvis arbeidsgivere ser at departementet står bak satsningen vil de ta henvendelsen mer seriøst. Arbeidsgivere får jo daglig, eller i hvert fall ukentlig, nye henvendelser om mulige kurs og videreutdanninger”.*

Spørsmålet mange av de fagansvarlige og avdelingslederne stiller seg er hvordan en skal få et studietilbud kjent ute på markedet. Det er for tiden svært mange videre- og etterutdanningstilbud ved ulike læresteder, og denne videreutdanningen stiller i samme klasse som mange tilbud som er bedre kjent på praksisfeltet, blant annet *Etnisitet og barnevern* og *Tverrfaglig videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge*. Det er, ifølge flere arbeidsgivere vi har snakket med, svært vanskelig å gjøre seg bemerket i strømmen av informasjon som arbeidsplassene mottar per e-post eller post, og denne typen ”passiv” markedsføring vil derfor ikke være nok. Både deltakerne og de fagansvarlige opplever at kurset fortsatt er lite kjent i praksisfeltet, og at det etter to gjennomføringer fortsatt er et behov for å drive aktiv og målrettet markedsføring av tilbudet.

Representanter for HiFm opplever at de har en tilleggsutfordring i at potensielle deltakere ikke er klar over høgskolens vekt på flerkulturelt barnevern, mens blant annet HiO har hatt dette fokuset lenge. HiFm vil derfor være avhengig av at denne profilen løftes frem i større grad enn hva de øvrige høgskolene vil ha behov for.

Som vi har vært inne på har enkelte arbeidsplasser innenfor det kommunale barnevernet valgt å satse på en kompetanseheving blant sine ansatte, og sendt opp til seks ansatte samtidig. Vi ser at det kan være relevant å bruke disse kommunene som ”best case” i markedsføringen. Eksemplene fra de aktuelle kommunene kan presenteres i fagblader som sendes ut til arbeidsplasser på feltet. De kan også benyttes i brosjyrer og ”flyers” som sendes ut. Uansett hvordan en velger å presentere det, mener vi det er viktig at disse eksemplene gjøres kjent, nettopp for å gi kommuner og andre arbeidsplasser innspill til hvordan de kan prioritere denne typen videreutdanninger, også i en økonomisk og personellmessig presset arbeidshverdag.

For flere av deltakerne har det vært vanskelig å vite hva man har rett på fra arbeidsgivers side, noe som fører til at det brukes mye tid på å finne ut av rettigheter. Samtidig kommenterer flere at manglende tilrettelegging også kan skyldes manglende informasjon fra høgskoler om forventinger til tilrettelegging. Et forslag er å utarbeide brosjyrer om rettigheter knyttet til tilrettelegging og dekning av utgifter. Dette kunne fungert som ”pressmiddel” og til informering og ansvarliggjøring overfor arbeidsgiverne.

## 7.6.2 Bredere og samtidig mer målrettet rekruttering

Flere av informantene tror at løsningen ligger i direkte markedsføring, hvor en oppsøker kommuner og andre aktuelle arbeidsplasser og informerer om videreutdanningen. Markedet oppleves på ingen måte som mettet, kanskje særlig i forhold til Vestlandet og Midt-Norge. Samtidig bør det markedsføres gjennom ordinære medier (lokale aviser, fagblader, praksissteder og lignende). I NOU 2009:8 understreker Befringutvalget at rekrutteringsarbeidet innenfor barnevernsutdanningene både bør forsterkes, systematiseres og målrettes (NOU 2009:8). For grunnutdanningene innenfor barnevernet anbefales det markedsføring via yrkesvalgdager og utdanningsmesser som er knyttet til videregående skoler, hvor en kan forsterke markedsføringen ved å åpne opp for informasjonsdager/kvelder med mer utførlig informasjon. Om vi overfører dette til videreutdanningen, vil dette muligens "oversettes" til markedsføring i fora hvor barnevernsansatte møtes og gjennom direkte markedsføring ute på arbeidsplassene.

Flere av deltakerne ved videreutdanningen mener at BLD og høyskolene samlet må henvende seg bredere i rekrutteringen av deltakere. I tillegg til å informere arbeidsgivere bør en også henvende seg direkte til ansatte via for eksempel e-post. Dette vil kunne sikre at ansatte får informasjon om mulige videreutdanninger uavhengig av om arbeidsgiverne velger å videreformidle informasjonen de har fått. Ulempen med denne typen rekruttering vil være at arbeidsgiver i enda mindre grad involveres i videreutdanningen, og at deltakelse i liten grad skjer i samarbeid med arbeidsplassen.

Vår anbefaling er at rekrutterings- og markedsføringskampanjer av videreutdanningen rettes delvis inn mot arbeidsplassen, både gjennom arbeidsgivere og direkte til ansatte, og gjennom lett tilgjengelig informasjon på høyskolenes og arbeidsplassenes hjemmesider.

Samtidig må en sikre at markedsføringen er målrettet. Flere av høyskolene ser at det ligger et tydelig rekrutteringspotensial innenfor det statlige barnevernet, Bufetat, særlig når det kommer til ansatte ved omsorgssentre og institusjoner for enslige mindreårige flyktninger. De fagansvarlige og avdelingslederne mener det vil være viktig å fortsatt legge tydelig vekt på barnevernet i videreutdanningen. Et alternativ ville være å åpne opp videreutdanningen tematisk, med et bredere fokus på oppvekst. Enkelte av høyskolene har tatt inn deltakere tiknyttet utdanningssektoren ettersom studieplanen åpner opp for deltakere med "tilsvarende fagbakgrunner". De fagansvarlige erfarer imidlertid at disse deltakerne ikke synes utdanningen blir relevant, nettopp på grunn av det barnevernfaglige fokuset. Flere stiller derfor spørsmål om hvor langt høyskolene skal strekke begrepet "tilsvarende fagbakgrunner", eller hvorvidt videreutdanningen bør forbeholdes ansatte i kommunalt og regionalt barnevern.

Mangfoldet i gruppen deltakere på videreutdanningen illustrerer at tematikken kultursensitivitet og møte mellom tjenesteapparatet og minoritetsfamilier er aktuelt også utenfor det kommunale og statlige barnevernet. Som vi har sett finner både ansatte ved

asylmottak og omsorgssentre og lærere dette kurset interessant. I vurderingen av hvilken deltakergruppe en ønsker, bør en reflektere over hvordan en skal definere barnevern. Handler flerkulturelt barnevern kun om det som skjer i de kommunale enhetene og innen Bufetat, eller kan en også hevde at de arbeidsoppgavene ansatte i for eksempel asylmottak og flyktningkontorer også handler om vern av barn i et minoritetsperspektiv?

I en del kommuner er ansvaret for bosetting av enslige mindreårige lagt til flyktningkontoret i stedet for barnevernet. Det hevdes at flyktningkontoret ofte vil mangle barnevernsperspektivet, mens barnevernet mangler flyktningperspektivet. Nettopp på grunn av dette ser vi at det vil kunne være formålstjenlig at ansatte fra både barnevernstjenester og flyktningtjenester deltar på videreutdanningen, for slik å kunne koble disse to perspektivene sammen. Vi vil understreke at fokuset fortsatt bør være på barnevern, men at dette ikke nødvendigvis trenger å medføre at deltakere utenfor barnevernet ikke får delta på kurset.

Samtidig kan det være fordelaktig at en i større grad sender ut informasjon til private arbeidsplasser. Dette blir særlig relevant om vi ser på det stadig voksende antallet private institusjoner og botiltak for enslige mindreårige flyktninger. Etter vår mening vil også denne gruppen ansatte ha et stort behov for kompetanse på feltet flerkulturelt barnevern. En arbeidsgiver tilknyttet privat sektor sier følgende:

*”Barnevernfeltet er preget av politiske dogmer, hvor kunnskapen som produseres innen det private barnevernet ikke får samme gyldighet som den som skapes innen offentlige tiltak. Vi innen det private tas ikke med i diskusjonene om hva barna trenger. I de siste årene har vi jobbet mye med minoritetsbarn og ungdommer – langt mer enn offentlige institusjoner har, men ingen har spurt oss om våre erfaringer. Jeg kunne ønske at også private aktører ble involvert i langt større grad. Vi i det private blir også ekskludert i stor grad når det gjelder informasjon om ulike tilbud. Vi blir til en viss utstrekning rett og slett oversett. Det er en politisk oppgave å skape et godt barnevern. Vi burde alle kunne samarbeide om denne oppgaven”.*

## **7.7 Forankring og mulig utvidelse**

### **7.7.1 Forankring ved høgskolene**

Per i dag er videreutdanningen relativt løst forankret ved høgskolene som et frittstående kurstilbud i hovedsak rettet mot deltidsstudenter. Et mulig alternativ, for å sikre en økt forankring av videreutdanningen ved høgskolene, er å innlemme den i en mastergrad. Høgskolene ser noe ulikt på dette alternativet. Ved HiFm vurderer de å starte opp en mastergrad i sosialt arbeid, og ser at videreutdanningen kan inngå som valgfri modul i denne graden. HiT vurderer en revidering av det eksisterende masterprogrammet, hvor videreutdanningen tenkes

innlemmet. Ved de to øvrige høyskolene, HiO og HiL, er det en bevissthet om at videreutdanningen *kan* innlemmes i en grad, men foreløpig ingen konkrete planer om dette.

En innlemmelse i et masterstudium kan gi positive og negative konsekvenser, både for høyskolene og for deltakerne. På den ene siden vil endringen kunne gi deltakere fra praksisfeltet større valgfrihet i forhold til å kombinere en arbeidshverdag med å ta studiepoeng innenfor en mastergrad. Per i dag gir ikke videreutdanningen en automatisk avkorting, selv om det åpnes for at deltakere kan søke høyskolen om avkorting i et relevant masterstudium. Ved å forankre emnet i et mastergradsløp vil det gi en større trygghet for deltakere fra praksisfeltet, som kan velge å gjennomføre et masterstudium innenfor en lengre tidsramme.

En av avdelingslederne som vi snakket med understreker at utdanningsinstitusjonene står overfor en ny utfordring i og med at flere og flere ønsker å ta mastergrader, mens etter- og videreutdanninger blir mindre populære. Det å kunne tilby emner som kan tas separat, men som er en del av et mastergradsløp, kan dermed bli et viktig tilbud overfor ansatte på praksisfeltet som ikke ser muligheter for å være heltidsstudent. Videre vil det å åpne for at heltidsstudenter kan ta emnet som en del av sin mastergrad i sosialt arbeid, sikre at en større andel nyutdannede går ut i arbeidsmarkedet med en kompetanse innenfor flerkulturelt barnevern. Dette, kombinert med at ansatte i feltet tar emnet som en videreutdanning, vil være med på å øke den generelle kompetansen blant barnevernsansatte.

For høyskolene vil en innlemmelse i en mastergrad ha positive økonomiske konsekvenser. Blant annet vil det kunne gi større forutsigbarhet knyttet til deltakerantall, da en ikke lenger er like avhengig av rekruttering fra praksisfeltet. På den andre siden vil det å innlemme utdanningen i en mastergrad kreve forutsigbarhet knyttet til økonomiske midler. Høyskolene vil fortsatt være avhengige av ekstern finansiering for å kunne opprettholde tilbudet, i alle fall de første årene. Dersom det legges ned et stort arbeid for å innlemme emnet i en mastergrad, vil høyskolene måtte være sikre på at finansieringen opprettholdes over en viss periode. Samtidig er en avhengig av at emner på masterstudier har høy rekruttering. Det vil derfor kreves en god markedsføringsplan både overfor heltidsdeltakere og praktikere.

Ved å legge videreutdanningen inn i et masterstudium vil det videre bli vanskeligere å styre rekrutteringen inn mot bestemte grupper, ettersom det vil være åpent for alle med relevant fagbakgrunn. En vil kunne få en helt annen deltakermasse, hvor store deler av deltakerne er inne i en mastergrad, og ikke har koblinger til praksisfeltet. Dersom det blir for mange uten forankring til praksisfeltet kan dette gjøre noe med dynamikken og mulighetene for refleksjon i gruppene. Derimot vil en god balanse mellom de to deltakergruppene kunne fungere positivt, hvor masterstudenter og praktikere spiller på hverandres kompetanse og erfaringsgrunnlag.

Vi ser at det her kan ligge en potensiell interessekonflikt. BLD ønsker å tilby denne videreutdanningen først og fremst til praktikere som et ledd i å øke kompetansen innen

barnevernet. Høgskolene vil på den annen side kanskje heller prioritere å kunne gi sine heltidsstudenter et bredest mulig studietilbud. Om en slik konflikt skulle gjøre seg gjeldende bør en muligens vurdere å lage et eget masteremne på flerkulturelt barnevern som et *supplement* til en videreutdanning, i stedet for å risikere å ende opp med ”midt-på-treet”-løsninger i et forsøk på å nå ut til begge målgrupper. Et slikt supplement kan tenkes som et tilbud ved enkelte høgskoler, mens videreutdanningen kan tenkes som en fortsatt nasjonal satsning. I vår undersøkelse er det noen få deltakere som etterlyser mer teori, og for disse ville kanskje et masteremne passet bedre enn en praktisk rettet videreutdanning. For det store flertallet i undersøkelsen virker det derimot som om det er en større rendyrking av det praksisrettete som er ønskelig, noe som illustreres av at mange etterlyser mer metode, ferdighetstrening og eksempler fra praksisfeltet.

Vi vil oppfordre alle høgskolene til fortsatt å legge vekt på praksisfeltet som målgruppe for videreutdanningen. Selve premisset for oppstarten av tilbudet har vært generell kompetanseheving innen barnevernet i forhold til minoritetsperspektivet. Ved å gjøre kurset mindre tilgjengelig for praktikere som ikke ønsker en mastergrad, vil utdanningen kunne miste mye av potensialet sitt som kompetanseutvikler for praksisfeltet.

Vi ser at det vil være nødvendig med en fortsatt finansiering fra BLDs side. BLD selv har et ønske om at deltakelse på videreutdanninger, etter en viss periode, skal finansieres av arbeidsgivere. Høgskolene har ved tidligere anledninger sett hvordan fjerning av finansiering med påfølgende krav til kursavgift, har ført til en kraftig reduksjon i antallet deltakere fra praksisfeltet.

### **7.7.2 Utvidelse til flere høgskoler eller redusering av antallet høgskoler?**

Valget om å knytte videreutdanningen til høgskolene i Finnmark, Telemark, Lillehammer og Oslo ble tatt med bakgrunn i høgskolenes fagmiljø på feltet og deres geografiske plassering. Flere arbeidsgivere og deltakere mener imidlertid at videreutdanningen også bør tilbys på høgskoler tilknyttet Vestlandet eller Midt-Norge. Det settes spørsmålstegn ved hvorvidt en når ut til potensielle deltakere når alternativet er lange reiser for å kunne delta. Flere av arbeidsgiverne i undersøkelsen tror at lokale varianter av videreutdanningstilbudet ville ført til bedre rekruttering. I en travel arbeidshverdag preget av trange rammer vil muligens fysisk nærhet til læringsinstitusjonen gjøre det lettere og billigere for flere å delta.

Samtidig har det fra starten av vært et bevisst valg fra BLDs side ikke å involvere flere enn fire høgskoler i oppstarten av videreutdanningen, da for mange involverte høgskoler ville kunne vanskeliggjort samarbeidet. Både representanter fra høgskolene og BLD ser muligheten for at en eventuell utvidelse av videreutdanningen til flere høgskoler vil redusere det enhetlige aspektet ved kurset, ettersom det blir for mange involverte til at en kan videreføre en lik videreutdanning ved alle utdanningsinstitusjonene. Dersom BLD bestemmer seg for å utvide

til flere høyskoler, vil det være viktig og aktuelt å benytte fagpersoner og ledelse ved dagens fire høyskoler som samarbeidspartnere og rådgivere i en oppstartsfasen.

Ved en utvidelse til flere høyskoler vil hver enkelt høyskole kunne få et lavere deltakertall, så fremt det ikke gjøres noe i forhold til rekruttering. Høyskolene opplever allerede i dag at mange deltakere foretrekker tilknytning til HiO fremfor de andre høyskolene, selv om en av de andre høyskolene ligger geografisk nærmere. En ser blant annet at barnevernsansatte fra Nord-Norge, Vestlandet og Midt-Norge heller søker seg til Oslo enn til Finnmark, Lillehammer eller Telemark. For mange oppleves Oslo som mer sentralt selv om den geografiske avstanden kan være større. I tillegg er det ofte billigere å reise til Oslo enn til andre deler av Norge. Som vår gjennomgang har vist har særlig HiFm slitt med rekruttering av deltakere, og spørsmålet er om også høyskoler på Vestland og i Midt-Norge vil få det samme problemet. Alternativet ville være regionbasert søking med sentralstyring, men spørsmålet er om dette er ønskelig.

Det motsatte spørsmålet blir om en skal redusere antallet høyskoler som tilbyr videreutdanningen. Særlig HiFms lave rekrutteringsstall aktualiserer spørsmålet om videreutdanningens levedyktighet ved denne høyskolen. Flere av de fagansvarlige ved høyskolene ser at den geografiske nærheten gjør at høyskolene i Oslo, Lillehammer og Porsgrunn kan samarbeide om forelesere, mens dette blir vanskeligere for HiFm. Samtidig ser HiFm selv at regionens store reiseavstander og små kommuneenheter gjør rekrutteringsarbeidet vanskelig. Skal en så velge å legge ned tilbudet ved høyskolen? Vi vil anbefale at en viderefører et tilbud også i de nordlige regionene av landet. Høyskolen i Finnmark er med på å sikre større bredde i utdanningen, blant annet gjennom et sterkere fokus på nasjonale minoriteter som samer. Dette bidrar til å gjøre videreutdanningen mer relevant for både deltakere og arbeidsgivere fra ulike steder i Norge. En nasjonal kompetanseheving innen barnevernet bør ikke bare konsentreres rundt erfaringer tjenestene har gjort seg på Østlandet.

Oppsummert står vi igjen med følgende anbefaling: Vi mener at man bør sikre tilstrekkelig geografisk spredning og en utnyttning av kompetansen og det allerede eksisterende samarbeidet, fortsatt bør beholde tilbudet på de fire eksisterende høyskolene. Hvorvidt en skal utvide til flere høyskoler er mer usikkert. En utvidelse til flere høyskoler vil sikre større lokal forankring og muligens nå ut til en større gruppe potensielle deltakere. Samtidig vil en utvidelse kunne representere en mulig trussel mot samarbeidet mellom høyskolene og det identiske innholdet. I avgjørelsen om en mulig utvidelse må en derfor sette disse målsetningene opp mot hverandre. Etter vår mening vil det muligens være mest hensiktsmessig å satse på en fortsatt utvikling av videreutdanningen på de fire eksisterende høyskolene før en velger å utvide tilbudet til andre høyskoler.

## 7.8 Avsluttende betraktninger

Dersom vi skal trekke noen hovedlinjer på basis av vår evaluering av videreutdanningen *Barnevern i et minoritetsperspektiv* er hovedinntrykket at dette er en faglig sterk og godt gjennomført utdanning. Deltakerne er jevnt over svært fornøyde, og mener utdanningen holder et høyt nivå. Kurset oppleves som relevant for deres arbeid, og mange vil anbefale utdanningen til andre. Også arbeidsgiverne i vår undersøkelse mener dette er en god og nødvendig videreutdanning. Involverte parter fra høgskolene opplever på sin side organiseringen og gjennomføringen av kurset som vellykket.

Det vil etter vår mening være viktig å opprettholde dette videreutdanningstilbudet av flere årsaker. For det første viser vår evaluering at det er et tydelig behov innen barnevernet for denne typen kompetansehevende tilbud. Mange av de ansatte i barnevernet har tatt sin utdanning på 1980- og 1990-tallet, i en tid hvor det var lite fokus på møtene mellom barnevernsansatte og barn og familier med minoritetsbakgrunn. Det er derfor behov for en kompetanseheving for at ansatte skal kunne møte utfordringene i dagens barnevern. Mange deltakere og arbeidsgivere i vår undersøkelse opplever at denne videreutdanningen klarer å gi dette nødvendige kompetanseløftet. For det andre er det et begrenset miljø som har god kunnskap på dette feltet, og det er viktig å gi disse høgskolene en stabilitet og forutsigbarhet til å kunne videreutvikle og forbedre tilbudet. En av de største styrkene til videreutdanningen er, ifølge flere av de fagansvarlige, at deltakerne gis tid til å reflektere. En av de fagansvarlige uttaler:

*”Et av hovedmålene med videreutdanningen er å bygge opp en faglig selvtillit blant deltakerne, og få de til å forstå at de allerede sitter med kompetanse om hvilke ”metoder” de kan bruke i møte med minoritetsfamilier. Det er viktig å skape en metodebevissthet, og en bevissthet om deres posisjon i møte med klientene”.*

I NOU 2009:8 *Kompetanseutvikling i barnevernet* skrives det følgende om kompetanse: *”Kompetanse er et pedagogisk hedersbegrep, da det viser til en vellykket læringsprosess som har ført frem til relevante ferdigheter, kunnskaper og holdninger som både kan vedlikeholdes og videreføres”* (NOU 2009:8: 85). Vår evaluering viser at de aller fleste deltakerne har opplevd en slik positiv læringsprosess. Gjennomgangen har også vist at videreutdanningen innholdsmessig har et forbedringspotensial, men dette er, etter vår mening, ikke alvorlige mangler. Utdanningen er faglig og organisatorisk solid.

Ut fra vår evaluering finner vi at de største svakhetene ved utdanningen ligger i mulighetene for å ta kompetansen videre, og vedlikeholde og videreføre den i praksisfeltet. Vi har påpekt at arbeidsgiveres engasjement er viktig for å implementere kunnskapen på en god måte i arbeidsrutinene. Vi har sett at det oppleves som en stor fordel for mulig videreføring av kompetanse å få delta sammen med andre medansatte. Vi har også sett på utfordringer i rekrutteringsprosessen, og hvordan en aktiv og direkte markedsføring er nødvendig for å

treffe målgrupper i praksisfeltet. Slik vi ser det er det hovedsaklig utfordringen rundt implementering av kompetanse og rekruttering av deltakere som hindrer denne utdanningen i å fullt ut kunne heve kompetansen på minoritetsfeltet innen barnevernsarbeid. Oppsummert ser vi følgende generelle forbedringspotensialer:

- Satse enda sterkere på deltakere fra praksisfeltet. Dette krever bevisste rekrutteringsstrategier med aktiv markedsføring
- Knytte sterkere bånd mellom arbeidsgivere, ansatte og høgskolene
- Vurdere om videreutdanningen skal ses som et av flere tiltak rettet mot praksisfeltet for å heve kompetansen innen barnevernet på minoritetsfeltet

Etter vår mening har videreutdanningen kvaliteter som kan bidra til et barnevern nærmere målsetningen om et likeverdig tjenestetilbud for alle uansett bakgrunn. Vi velger å avslutte vår evaluering med følgende sitat fra en deltaker, som på en god måte sammenfatter videreutdanningens styrker:

*”Undervisningen har i stor grad handlet om refleksjoner rundt temaet og om å få nye tanker rundt hvordan en kan arbeide i praksis. Det er det kurset har handlet om og ikke så mye om konkrete metoder og sånn. Men det har vært interessant. For det å få nye perspektiv – det er det mye av arbeidet egentlig handler om”.*





## Litteratur

Allertsen, Linda M. og Trygve Kalve (2006). *Innvandrerbarn i barnevernet 2004*. SSB-rapporter 2006/19.

Barneombudet (2009). *Barneombudets supplerende rapport til FNs komité for barns rettigheter 2009*. Oslo. Barneombudet.

Berg, Berit (2010). *Eksilets stoppesteder. Fraflukt og asyl til integrering og transnasjonale liv*. PhD-avhandling, Institutt for sosialt arbeid og helsevitenskap. Trondheim. NTNU.

Berg, Anne Jorunn og Berit Berg (2002). *Kjønn og innvandring – et blikk på norske forskningsbidrag*. Trondheim. SINTEF Teknologi og samfunn IFIM.

Berg, Berit og Kirsten Lauritsen (2009). *Eksil og livsløp*. Oslo. Universitetsforlaget.

Berg, Berit og Nora Sveaass et al. (2005). *"Det hainnle om å leve -": tiltak for å bedre psykisk helse for beboere i asylmottak*. Trondheim. SINTEF Teknologi og samfunn IFIM.

Berg, Berit og Marko Valenta (2008). *Flukt, eksil og flyktningers sosiale integrasjon*. Oslo. Norges forskningsråd.

Blom, Svein og Kristin Henriksen (2008). *Levekår blant innvandrere i Norge 2005/2006*. Oslo. SSB.

Bø, Bente Puntervold (2008). "Immigration and the welfare state: New challenges for the social service professions". Paper presentert på Metropolis 2009, København.

Bø, Bente Puntervold, Maja Rasmussen og Nina Aannestad (2004). *Barn og ungdom med innvandrerbakgrunn på norske barneverninstitusjoner – en artikkelsamling*. HiO-rapport 2004 nr 19. Oslo. Høgskolen i Oslo.

Djuve, Anne Britt og Kåre Hagen (1995). *Skaff meg en jobb! Levekår blant flyktninger i Oslo*. Oslo. Forskningsstiftelsen FAFO.

Dyregrov, Atle (2000). *Barn og traumer, en håndbok for foreldre og hjelpere*. Oslo. Fagbokforlaget.

Helsedirektoratet (2009). *Migrasjon og helse. utfordringer og utviklingstrekk*.

Holm-Hansen, Jørn, Thomas Haaland og Trine Monica Myrvold (2007). *Flerkulturelt barnevern. En kunnskapsoversikt*. NIBR-rapport 10/2007.

IMDi (2006). *Offentlige tjenester for alle? Gjennomgang av minoritetsperspektivet i 10 statlige etater*. Rapport 7/2006.

IMDi (2007). *Fastleger og tolketjenester*. Rapport 6/2007.

IMDi (2008). *Bruk av tolk i barnevernet*. Rapport 5/2008.

Kumar, Bernadette N., Liv Grøtvedt, Haakon E. Meyer, Anne Johanne Søgaard og Bjørn Heine Strand (2008). *The Oslo Immigrant Health Profile*. Rapport/Nasjonalt folkehelseinstitutt 2008:7.

Lauritsen, Kirsten og Berit Berg (1999). *Mellom håp og lengsel. Å leve i asylmottak*. Trondheim. SINTEF Teknologi og samfunn IFIM.

Lauritsen, Kirsten og Berit Berg (2004). *Med kurs for tverrkulturell kompetanse – Hordalandsmodellen*. Bergen. Hordaland fylkeskommune.

Lauritsen, Kirsten og Rune Skagen (2009). *Bedre omsorg til flyktningbarn nå! – gjennom kompetanseutvikling og tverrfaglig nettverk*. Trondheim. NTNU Samfunnsforskning.

NOU 2009:8 (2009). *Kompetanseutvikling i barnevernet. Kvalifisering til arbeid i barnevernet gjennom praksisnær og forskningsbasert utdanning*.

Rasmussen, Maja (2004). *Sosialarbeideres erfaringer med flerkulturelt barnvernsarbeid*. HiO-rapport 2004 nr 20. Oslo. Høgskolen i Oslo.

Ringdal, Kristen (2001). *Enhet og mangfold: samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen. Fagbokforlaget.

Rugkåsa, Marianne (2008). "Majoriteten som premissleverandør i 'flerkulturelt' arbeid". I Otterstad, Ann Merete (red.). *Profesjonsutøvelse og kulturelt mangfold – fra utsikt til innsikt*. Oslo. Universitetsforlaget.

Sandbæk, Mona (2002). *Barn og unges levekår og velferd*. NOVA-rapport.

SSB (2009). "Økonomi og levekår for ulike lavinntektsgrupper. 2008". SSB-rapporter 2009/1.

SSB (2010). *Innvandring og innvandrere*. Hentet 17.08.10 fra: <http://www.ssb.no/innvandring/>.

Stensaker, Bjørn (1998). *Evaluering av studie- og læringsmiljø. En veiledning for faglig og administrativt personale ved universiteter og høyskoler*. Oslo. Cappelen Akademisk Forlag.

Thagaard, Tove (2003). *Systematikk og innlevelse*. Bergen. Fagbokforlaget.

Thorshaug, Kristin, Marko Valenta og Berit Berg (2009). *Bosetting av enslige voksne flyktninger. Utfordringer og muligheter for rask og god bosetting*, Trondheim. NTNU Samfunnsforskning.

Valenta, Marko og Berit Berg (2003). *Tilbakevending? Evaluering av tilbakevendingsordningen for flyktninger*. Trondheim. SINTEF Teknologi og samfunn IFIM.

Valenta, Marko og Berit Berg (2008). *Fra tospråklig lærer til tospråklig assistent. Evaluering av faglærerutdanningen for tospråklige*. Trondheim. NTNU Samfunnsforskning.

Varvin, Sverre (2003). *Flukt og eksil, traume, identitet og mestring*. Oslo. Universitetsforlaget.

Vike, Halvard og Ketil Eide (2009). "Kulturanalyse, minoritetsperspektiv og psykososialt arbeid". I Eide, Kjetil, Naushad A. Qureshi, Marianne Rugkåsa og Halvard Vike (red.). *Over profesjonelle barrierer. Et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge*. Oslo. Gyldendal Akademisk.

Wikan, Unni (1995). *Mot en ny norsk underklasse; innvandrere, kultur og integrasjon*. Oslo. Gyldendal.

Aadnesen, Bente Nes og Eva Hærem (2007). *Interkulturelt barnevernsarbeid*. Oslo. Universitetsforlaget.



# Vedlegg 1 – Informasjonsbrev til deltakere og arbeidsgivere

## Informasjonsbrev til deltakere

Sendt ut til e-postlister forut for utsending av spørreundersøkelse

---

Hei,

NTNU Samfunnsforskning skal, på oppdrag fra Barne- og likestillingsdepartementet, evaluere videreutdanningen *Barnevern i et minoritetsperspektiv*. Vi skal evaluere studentenes faglige utbytte, studieplan og pensum, samt organiseringen og gjennomføringen av studiet. Evalueringen vil danne grunnlag for en eventuell videreføring og utbygging av studietilbudet etter 2009.

I tilknytning til at du har deltatt som student ved videreutdanningen, vil du om kort tid motta en e-post med invitasjon til en spørreundersøkelse. Din e-postadresse er videreformidlet til oss fra høgskolen du studerte ved. I spørreundersøkelsen vil du få spørsmål om din utdannings- og yrkesbakgrunn, årsaker til valg av og forventinger til videreutdanningen, din vurdering av faglig innhold, organisering, gjennomføring og relevans, din arbeidsgivers tilrettelegging for deltakelse, samt endringsforslag som kan være med på å forbedre videreutdanningen. Deltakelse i undersøkelsen er frivillig. Forskergruppen er underlagt taushetsplikt og data behandles konfidensielt, samtidig som opplysninger anonymiseres. Vi håper du tar deg tid til å besvare spørreundersøkelsen!

I forbindelse med evalueringen ønsker vi videre å intervju et utvalg studenter. Intervjuene vil være underlagt samme krav til anonymisering og konfidensialitet som spørreundersøkelsen. Dersom du ønsker å delta i en slik intervjurunde, kan du gi tilbakemelding på dette på e-post til [kristin.thorshaug@samfunn.ntnu.no](mailto:kristin.thorshaug@samfunn.ntnu.no). Intervjuene vil gjennomføres per telefon og vil omhandle de samme spørsmålsstillingene som spørreundersøkelsen.

Vi ønsker også å gjennomføre en spørreundersøkelse blant arbeidsgivere tilknyttet videreutdanningen. Her vil fokuset være arbeidsgivernes forventinger til videreutdanningen, samt vurdering av organisering, innhold og relevans for arbeidsplassen. Vi setter stor pris på om du kan oppgi en e-postadresse til personen som var din arbeidsgiver da du deltok på videreutdanningen. Arbeidsgivers e-postadresse kan sendes til [kristin.thorshaug@samfunn.ntnu.no](mailto:kristin.thorshaug@samfunn.ntnu.no).

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Dersom du har spørsmål til evalueringen, enten det gjelder spørreundersøkelsen, intervjuer eller e-postadresse til arbeidsgiver, er du velkommen til å kontakte oss på telefon 73 59 02 77 eller på e-post [kristin.thorshaug@samfunn.ntnu.no](mailto:kristin.thorshaug@samfunn.ntnu.no).

Med vennlig hilsen

Kristin Thorshaug

-----

Kristin Thorshaug

Forsker

NTNU Samfunnsforskning AS

7491 Trondheim

## Informasjonskrev til arbeidsgivere

Sendt ut til e-postlister forut for utsending av spørreundersøkelse

---

Hei,

NTNU Samfunnsforskning skal, på oppdrag fra Barne- og likestillingsdepartementet, evaluere videreutdanningen *Barnevern i et minoritetsperspektiv*. Vi skal evaluere studentenes faglige utbytte, studieplan og pensum, samt organiseringen og gjennomføringen av studiet. Evalueringen vil danne grunnlag for en eventuell videreføring og utbygging av studietilbudet.

Med bakgrunn i at en eller flere av dine ansatte har deltatt på videreutdanningen, vil du om kort tid motta en e-post med invitasjon til en spørreundersøkelse. I spørreundersøkelsen vil du få spørsmål om din kjennskap til videreutdanningen, tilrettelegging for den ansattes deltakelse, din vurdering av videreutdanningens organisering, gjennomføring og innhold, samt endringsforslag for å forbedre videreutdanningen.

Deltakelse i undersøkelsen er frivillig. Forskergruppen er underlagt taushetsplikt og data behandles konfidensielt, samtidig som opplysninger anonymiseres. Alle data med direkte og indirekte personopplysninger slettes ved prosjektperioden slutt, 31.09.2010. Vi håper du tar deg tid til å besvare spørreundersøkelsen!

I forbindelse med evalueringen ønsker vi videre å intervju et utvalg arbeidsgivere. Intervjuene vil være underlagt samme krav til anonymisering og konfidensialitet som spørreundersøkelsen. Dersom du ønsker å delta i en slik intervjurunde, kan du gi tilbakemelding på dette på e-post til [kristin.thorshaug@samfunn.ntnu.no](mailto:kristin.thorshaug@samfunn.ntnu.no). Intervjuene vil gjennomføres per telefon og vil omhandle de samme spørsmålene som spørreundersøkelsen.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste A/S.

Dersom du har spørsmål til evalueringen er du velkommen til å kontakte oss på telefon 73 59 02 77 eller på e-post [kristin.thorshaug@samfunn.ntnu.no](mailto:kristin.thorshaug@samfunn.ntnu.no).

Med vennlig hilsen

Kristin Thorshaug

-----  
Kristin Thorshaug

Forsker

NTNU Samfunnsforskning AS

7491 Trondheim

## Vedlegg 2 – Brev sendt ut fra BLD til arbeidsgivere angående deltakelse i spørreundersøkelse

---



### DET KONGELIGE BARNE-, LIKESTILLINGS- OG INKLUDERINGSDEPARTEMENT

Til arbeidsgivere

Deres ref

Vår ref

Date  
03.05.2010

#### **Evaluering av videreutdanningen "Barnevern i et minoritetsperspektiv"**

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) er opptatt av å styrke den flerkulturelle kompetansen i kommunalt og statlig barnevern. Det er også departementets ønske å øke barnevernets legitimitet i minoritetsbefolkningen.

Som et ledd i dette arbeidet har BLD i to år finansiert videreutdanningen *Barnevern i et minoritetsperspektiv*. Utdanningen har vært tilbudt ved fire høyskoler og er rettet mot ansatte i det norske barnevernet. Fra departementets side er det viktig at denne videreutdanningen fanger opp mangfoldet av utfordringer som ansatte i barnevernet møter i samhandling med etniske minoriteter.

Utdanningen er nå under evaluering av NTNU Samfunnsforskning. På bakgrunn av evalueringsfunnene vil departementet vurdere en eventuell videreføring og utbygging av studietilbudet. Som et ledd i evalueringen ønsker forskerne fra NTNU Samfunnsforskning å intervjuer både studenter og deres arbeidsgivere. I tillegg vil også representanter for de fire høyskolene og faglærere bli intervjuet.

Med bakgrunn i at en eller flere av dine ansatte har tatt denne videreutdanningen, har du mottatt en e-post med invitasjon til en spørreundersøkelse, samt forespørsel om deltakelse i telefonintervju.

BLD anser arbeidsgivernes synspunkter som svært viktige med hensyn til å vurdere videreutdanningens relevans for praksisfeltet. Det er derfor viktig for evalueringen at så mange arbeidsgivere som mulig bidrar med innspill og tilbakemeldinger.



Vi håper at du tar deg tid til å besvare spørreundersøkelsen fra NTNU Samfunnsforskning og at du også sier deg villig til å stille til et kort telefonintervju med forskerne.

NTNU Samfunnsforskning vil om kort tid sende ut en påminnelse om spørreundersøkelsen og telefonintervjuene.

Dersom du har spørsmål til evalueringen er du velkommen til å ta kontakt med forskergruppen ved NTNU Samfunnsforskning på telefon 73 59 02 77 eller på e-post [kristin.thorshaug@samfunn.ntnu.no](mailto:kristin.thorshaug@samfunn.ntnu.no).

Med hilsen

  
Eirunn Lyse (e.f.)

  
Lise Bjerkan

## Vedlegg 3 – Studieplan

---

### 1. Innledning

Studiet *Barnevern i et minoritetsperspektiv* er etablert som et ledd i Barne- og likestillingsdepartementets (BLD) satsing på et mer kunnskapsbasert barnevern. BLD har siden 80-tallet støttet ulike tiltak for å styrke kunnskap om det flerkulturelle perspektivet innen sosialarbeiderutdanningene, og i 2005 utlyste de en kunnskapsinnhenting om flerkulturelt arbeid i barnevernet. Norsk institutt for by- og regionforskning (NIBR) fikk oppdraget. Barn og unge med innvandrerbakgrunn er et prioritert satsingsområde for BLD og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (BUFdir). Resultatet av kunnskapsinnhenting ble offentliggjort i august 2007 i rapporten *Flerkulturelt barnevern – En kunnskapsoversikt* (NIBR-rapport 2007:10).

Kunnskapsinnhenting fra NIBR oppsummerer følgende funn;

Intervensjoner som virker godt for etnisk norske barn og familier, ser i stor grad også ut til å fungere overfor barn, unge og familier med minoritetsbakgrunn. Tilpasning eller utvikling av spesielle tiltak for minoriteter kan være nødvendig når visse problemer opptrer med klar overhyppighet i enkelte grupper, for eksempel grunnet traumatiske hendelser knyttet til flukt. Likeledes vil særskilt tilpasning kunne være viktig i situasjoner der eksisterende tiltak har liten legitimitet.

De direkte møtene mellom barnevern og klientene er viktige for virkningen av intervensjonene. Der tiltakene har større problemer med å oppnå virkning blant innvandrere enn andre, synes det å skyldes vansker med den gjensidige kommunikasjonen.

God tolking er en avgjørende komponent for godt barnevern blant innvandrerbefolkningen, men utfordringene i tolkenes rolle som både nøytral oversetter og kulturoversetter ("broker") er komplisert.

Ulike former for linkarbeid synes å kunne ha et potensiale for å styrke kvaliteten på de direkte møtene mellom barnevern og klientene.

En avgjørende komponent for godt barnevern, også blant ikke-vestlige innvandrere, består i at barnevernsarbeiderne har solid innsikt i hvilken situasjon som den enkelte familie befinner seg i.

En fleretnisk sammensetning av de som jobber i barnevernet vil bidra til å øke erfaringstilfanget og legitimiteten i barnevernet. Likevel finnes det ikke forskningsmessig belegg for å hevde at etnisk matching av behandler og klient sikrer det nødvendige, analytiske grepet og kultursensitiviteten. Med etnisk matching menes at behandler og klient har samme etniske bakgrunn.

Studiet *Barnevern i et minoritetsperspektiv* er en direkte oppfølging av denne rapporten. Formålet med studiet er både å styrke den flerkulturelle kompetansen i praktisk barnevernsarbeid og bidra i utviklingen av et kultursensitivt barnevern. Studiet er arbeidsplassrelatert, og bygger på studentenes erfaringer fra egen yrkesutøvelse. Det er et overordnet mål at økt flerkulturell forståelse og ferdigheter skal gi barnevernets ansatte positive resultater i arbeidet med minoritetsfamilier, og at barnevernets legitimitet i minoritetsbefolkningen vil øke. God tilrettelegging fra arbeidsgiver er vesentlig for å få best mulig utbytte for både studenter og arbeidsplass.

## **2. Studiets varighet, omfang og nivå**

Studiet *Barnevern i et minoritetsperspektiv* er organisert som en videreutdanning og har et omfang på 15 studiepoeng. Dette tilsvarer halvparten av ett semester i et fulltidsstudium.

Studiet går over et semester, og er organisert med 3 samlinger à tre dager. I tillegg skal studentene jobbe med kunnskapstilfanget mellom samlingene. Sted og tid for samlingene vil den respektive høgskolen stå ansvarlig for.

Studiet bygger på bachelorkompetanse. Studiet gir ingen automatisk avkorting til masterstudium, men det kan søkes den enkelte høgskole om at fullført og bestått studium inngår som avkorting i et relevant masterstudium.

Studiet er en videreutdanning og skal knyttes til arbeidsplassen. Det prioriteres to studenter fra hver arbeidsplass.

## **3. Målgruppe og opptakskrav**

Målgruppe er ansatte i den kommunale barnevernstjenesten, men det er også relevant for ansatte i barneverninstitusjoner og det statlige barnevernet på regionalt nivå.

Opptakskravet er bachelorgrad i helse- og sosialfag eller tilsvarende. Ved behov for rangering av søkerne benyttes følgende kriterier: Karakterpoeng fra grunnutdanning, relevant tilleggsutdanning, 0,5 poeng per 30 studiepoeng. Maksimalt 2 poeng. Relevant praksis ut over opptaksgrunnlaget. 0,5 poeng per halvår i inntil 2 år. Ved poenglikhet vil underrepresentert kjønn bli rangert først.

## **4. Mål for studiet**

Studiet skal bidra til økt kompetanse i barnevernsfaglig arbeid overfor minoriteter, samt bidra til å øke barnevernets legitimitet i minoritetsbefolkningen.

Etter endt utdanning skal studentene ha;

- kunnskap om sentrale begreper innen barnevern i et minoritetsperspektiv
- kunnskap og forståelse for mangfold av familiemønstre og oppdragelsesmønstre
- bevissthet om egne holdninger og profesjonell rolle i et majoritets- og minoritetsperspektiv
- kunnskap, forståelse og ferdigheter i interkulturell kommunikasjon og samhandling i barnevernet
- kunnskap, forståelse og ferdigheter i kritisk bruk av ulike metoder i barnevernsfaglig arbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn.

I studiet vil det bli lagt vekt på relevant forskning og innføring i anvendbare kunnskaper og metoder. Studiet skal bidra til utvikling av praksis ved å styrke ferdigheter i arbeid med barn og familier med etnisk minoritetsbakgrunn. Undervisningen vil forankres i et minoritetsperspektiv, dvs. bevissthet og kunnskap om forholdet mellom minoritet-majoritet og de ulike utfordringer og problemstillinger dette kan innebære for barnevernet.

Det vil særlig fokuseres på hvordan kultursensitivitet er en forutsetning for kommunikasjon og samhandling.

I studiet vil ulike tilnærminger og metoder diskuteres, med referanse til sentrale begreper som blant annet er presentert i NIBR-rapporten. Med utgangspunkt i etablerte undersøkelses-, vurderings- og tiltaksmetoder og arbeidsstrategier i dagens barnevern (som for eksempel MST,

ART og PMTO) vil studiet arbeide med tilrettelegging for barn og familier med minoritetsbakgrunn.

## 5. Studiets innhold

Med bakgrunn i NIBRs rapport *Flerkulturelt barnevern – En kunnskapsoversikt* (2007) er studiet bygget opp med tre hovedtemaer:

Migrasjon, minoriteter og det flerkulturelle samfunnet

Møtet mellom barnevernet og barn og familier med minoritetsbakgrunn

Metoder og modeller i barnevernsarbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn

De ulike hovedtemaene er videre beskrevet med innhold og læringsmål.

### 5.1 Migrasjon, minoriteter og det flerkulturelle samfunnet

Migrasjon fører i mange henseende til ustabilitet, men også samtidig til fleksibilitet og muligheter for nyorientering. Migrasjon er en dynamisk prosess, og kan gi et transnasjonalt perspektiv på tilværelsen. Migrasjon kan bidra til endring i familiestørrelse og familiekultur, i slektskapsrelasjoner, familieband og sosial status og klasse. Dette kan medføre et krysspess som ytterligere kan forsterkes dersom familiemedlemmer befinner seg i ulike faser i migrasjonsprosessen. Et eksempel kan være ved familiegjeningeringer.

Spesielt barn og familier med bakgrunn i en kollektivistisk orientert livsform kan stå overfor utfordringer i møte med majoritetssamfunnets individorienterte livsform. Forskjeller i ulike livssyns- og livsformorienteringer, og ulike mål og metoder for barneoppdragelsen, kan skape konflikter innad i familien og mellom familiemedlemmer og storsamfunnet.

Minoritetsfamilier i Norge skårer lavere på sentrale levekårsvariabler enn majoritetsbefolkningen og utsettes i større grad for ulike former for utestegning og diskriminering og rasisme.

#### Læringsmål:

Studentene skal etter fullført studium ha tilegnet seg;

- Kunnskap om sentrale begreper knyttet til det flerkulturelle samfunn
- Forståelse for ulike sider ved migrasjon i et globalt perspektiv og hvordan migrasjon kan føre til endringer i familieliv
- Kjennskap til internasjonale konvensjoner og nasjonal innvandringspolitikk og kunne anvende dette i arbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn.
- Forståelse for hvordan kollektivistisk versus individualistisk livssyn får konsekvenser for familieliv og barneoppdragelse.
- Forståelse for minoritetsbarns identitetsutvikling
- Kunnskaper om hvordan forståelsen av etnisitet, kjønn, seksualitet, klasse og kaste har betydning for samhandling på ulike nivå i samfunnet.
- Kunnskap om suksessfaktorer og risikofaktorer i minoritetsbarns oppvekst, både internt i familien og eksterne samfunnsmessige faktorer.
- Kunnskap om å avdekke og arbeide med familiekonflikter og æresrelatert vold, herunder kjønnslemlestelse og tvangsekteskap.
- Kunnskap om minoritetsbarn og familier i forhold til arbeidsliv, utdanning, oppvekst og levekår, marginalisering, rasisme og diskriminering

## 5.2 Møtet mellom barnevernet og minoriteter

Kultursensitivitet i barnevernets kommunikasjon og metodiske arbeid har avgjørende betydning for å gjøre en god jobb og oppnå gjensidig tillit og forståelse mellom barnevernet og brukere. Det vil fokuseres på minoritetsperspektiver i møtet mellom barnevernet og minoritetsbefolkningen, blant annet hvordan ulike perspektiver på makt/avmakt i relasjonen mellom minoritetsfamilier og barnevernet kommer til syne.

Barnevernfaglig arbeid forutsetter bevissthet om hvilke faglige standarder, verdier og tradisjoner barnevernet legger til grunn i sine vurderinger av barns omsorgssituasjon.

Undersøkelser viser det ikke er særskilte årsaker til at etniske minoritetsfamilier har kontakt med barnevernet (jfr. NIBR-rapport). Det er derfor grunn til å anta at minoritetsfamilier i hovedsak har samme type problemer som andre familier og barn strever med som grunnlag for kontakten. Men for barn og familier med minoritetsbakgrunn kan det likevel være noen tilleggsfaktorer som byr på mange og vanskelige utfordringer for dem og det offentlige hjelpeapparatet, som fattigdom, diskriminering og rasisme, utstøting, marginalisering og migrasjon.

Interkulturell kompetanse handler om å kommunisere hensiktsmessig i en gitt situasjon i forhold til mennesker med annen referanseramme enn en selv. Spesielt er dette viktig når en opptrer som profesjonell yrkesutøver. Dette innebærer bl.a. evne til å observere og reflektere over egne kultur og verdipreferanser og egen væremåte, og samtidig forholde seg til forskjellige perspektiver på en åpen og tolerant måte. Kommunikasjon gjennom tolk vil være sentralt i undervisningen.

### Læringsmål:

Studentene skal etter fullført studium ha tilegnet seg:

- Evne til å anvende et analytisk perspektiv på barnevernets kunnskapsgrunnlag og definisjonsmakt
- Ferdigheter i interkulturell kommunikasjon med vekt på bl.a. språkets betydning.
- Ferdigheter i bruk av tolk og forståelse for tolkens rolle i kommunikasjonen.
- Innsikt og trening i hvordan kultursensitivitet kan praktiseres i arbeidet med barn og familier med minoritetsbakgrunn
- Innsikt i hvordan egne normer, verdier og teoretiske forankringer påvirker yrkesutøverens oppfatning og forståelse av andre
- Særskilt kompetanse i å håndtere utfordringer knyttet til arbeid med enslige mindreårige flyktninger.

## 5.3 Metoder og modeller i barnevernsarbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn

Studentene skal få innsikt i hvordan metoder som viser seg å være effektive i barnevernsarbeid også kan anvendes i arbeidet med barn og familier med minoritetsbakgrunn. Studiet legger vekt på en kritisk tilnærming til valg av metoder og modeller.

Et kritisk perspektiv i metodisk arbeid innebærer å være spørrende til metodenes verdigrunnlag og interesseutsetninger eller andre forhold som er grunnlaget for at bestemte kunnskaper og metoder anvendes. Studentene skal kunne kritisk vurdere metodens teoretiske og forskningmessige forankring. Det vil gjennom hele studiet jobbes med å vurdere effekten av etablerte metoder og teorier anvendt på barn og familier med minoritetsbakgrunn.

Valg av ulike tilnæringer og metoder diskuteres med referanse til analytiske begreper. Sentrale diskusjoner vil her være forståelsen av bl.a. likeverd- og likhetsprinsipper i barnevernsfaglig arbeid i familier med minoritets- eller majoritetsbakgrunn.

#### Læringsmål:

Studentene skal etter fullført studium ha tilegnet seg:

- Kunnskap om, og ferdigheter i kultursensitivitet og metodisk barnevernsarbeid knyttet til de ulike fasene i en barnevernssak (undersøkelse, vurdering og dokumentasjonsarbeid, tiltak og evalueringsarbeidet og gjennomføring av tiltak).
- Ferdigheter i å håndtere sentrale dilemmaer i flerkulturelt barnevern – mellom det universelle og det særegne.
- Evne til å utvikle en god praksis ved å anvende etablerte og anbefalte (NIBR-rapport) barnevernsfaglige metoder på en hensiktsmessig måte som er tilpasset den enkeltes behov.
- Evne til å anvende metoder som kan være spesielt virksomme i arbeidet med minoritetsgrupper og som støtter mestring og utvikling hos barn og foreldre med minoritetsbakgrunn.
- Kritisk forståelse for hvordan majoritetssamfunnet kan oppleves som premissleverandør for metoder og modeller som anvendes i barnevernsarbeid

### **6. Arbeids- og læringsformer**

Undervisningen gis gjennom forelesninger, arbeid med kasus og ulike arbeidsmetoder, seminargrupper, ferdighetstrening og egenstudier. Studiet baserer seg på aktiv bruk av deltakernes praksis og erfaringer som yrkesutøvere. Analyse og bruk av barnevernsfaglige metoder i et minoritetsperspektiv vil være gjennomgående. Det forventes aktivt bidrag fra studentene selv, og legges opp til studentaktive læringsformer som selvstudium, gruppearbeid og studentfremlegg. På samlingene vil det bli gitt ulike oppgaver, som studentene skal arbeide med mellom samlingene. Disse oppgavene vil bli benyttet i undervisningen som innlegg til diskusjoner.

Informasjon mellom samlingene skjer fortrinnsvis via internett, e-post og telefon. Det vil gis tilbakemelding på arbeidskravene i seminargruppene.

Det forutsettes deltakelse på samlingene, og det forventes at arbeidsgiver gir nødvendig støtte og tilrettelegging for gjennomføring av studiet. Med dette menes at den ansatte får fri for å delta på samlinger og gjennomføre eksamen samt at det gis rom til å jobbe med litteratur og oppgaver underveis. Arbeidsgiver må også tilrettelegge for at studentenes kompetanse og ferdigheter tas i bruk og vedlikeholdes på arbeidsplassen.

### **7. Arbeidskrav**

For å kunne fremstille seg til eksamen må følgende to arbeidskrav være godkjent:

*Obligatorisk tilstedeværelse:* Det kreves 75% tilstedeværelse på studiesamlingene. Ved fravær ut over en dag må det leveres et skriftlig arbeidskrav som dekker det temaet som undervisningen omhandler. Dersom fraværet overstiger 3 undervisningsdager mister studenten retten til å fremstille seg til eksamen.

*Skriftlig arbeidskrav:* To av oppgavene som det skal jobbes med mellom samlingene skal være skriftlige og må være godkjente for å kunne fremstille seg til eksamen. Ved ikke

godkjent kan studenten levere en ny og forbedret utgave innen angitt frist. Dersom studenten ikke leverer eller ikke får oppgavene godkjent mister studenten sin eksamensrett.

### **8. Vurderingsordninger**

Eksamen er en skriftlig individuell hjemmeeksamen over en uke. Eksamensoppgaven blir fastsatt av høgskolen. Det benyttes en gradert karakterskala fra A til E for bestått og F for ikke bestått. Det benyttes interne sensorer ved sensurering, og ekstern sensor benyttes til å kommentere oppgaveutforming og utarbeide vurderingskriterier.

En eventuell ny/utsatt eksamen har samme utforming som den ordinære, men det vil bli gitt en ny eksamensoppgave.

Retningslinjer for gjennomføring av eksamen er nedfelt i Lov om universiteter og høgskoler nr. 15 av 1. april 2005.

#### **Krav til oppgaven**

Oppgaven har en ramme på 15 sider +/- 10 %. Tittelside, innholdsfortegnelse, litteraturliste og eventuelt forord, kommer i tillegg til dette. Oppgaven skal være maskinskrevet med skrifttype 12 punkt Times New Roman, linjeavstand 1,5 og 2,5 cm i topp-, bunn-, høyre- og venstremarg (tilsvarer de forhåndsinnstilte standardmarger for Word). Alle sider unntatt tittelsiden skal ha sidetall, og alle sider skal ha påført kandidatnummer. Tittelsiden skal dessuten gi nødvendige opplysninger om hvilken eksamen dette gjelder. Kandidatnummeret vil bli gjort kjent for studentene senest en uke før innleveringsfrist. I tillegg skal eventuelle retningslinjer for skriftlige arbeider som den enkelte høgskolen måtte ha følges (for eksempel når det gjelder referansebruk og krav til utforming av litteraturliste). Besvarelsen skal leveres i fire eksemplarer.

## Vedlegg 4 – Pensumlister høsten 2008 og høsten 2009

---

### Høst 2008

Pensum utgjør ca 1200 sider.

Bøker merkes \*\* må kjøpes. Resten trykkes i kompendium som selges i forbindelse med 1. samling på Penelope bokhandel, Pilestredet 35 (lokalene til HiO).

Det oppfordres dessuten til å lese den skjønnlitterære romanen: *Tett inntil dagene* av Mustafa Can. Cappelen 2008. (Boka finnes også i svensk utgave, pocket som er rimeligere).

Ahlberg, Beth Maina, Ingela Krantz, Gunilla Lindmark and Marian Warsame 2004: "It's only a tradition': making sense of eradication interventions and the persistence of female 'circumcision' within a Swedish context" I *Critical Social Policy* Ltd 0261-0183 78 Vol. 24(1): 50-78; London, Thousand Oaks, CA and New Delhi: SAGE PUBLICATIONS (22 s).

\*\*Becker, Aslaug Andreassen 2006: *Flerstemmig mangfold: samarbeid med minoritetsforeldre*. Oslo: Fagbokforlaget (140 s).

Bredal, Anja og Lill S. Skjerven 2007: *Tvangsekteskapsaker i hjelpeapparatet. Omfang og utfordringer* s 50 -64 (15s) Senter for kvinne og kjønnsforskning. Universitetet i Oslo.

Bredal, Anja 2005: "Arranged Marriages as a Multicultural Battlefield" i Anderson, Mette m.fl. (red): *Youth, Otherness and the Plural City*. Gøteborg: Daidalos. (31 s).

\*\*Bø, Puntervold Bente 2004: Søkelys på den norske innvandringspolitikken – etiske og rettslige dilemmaer kap. 2, 5 og 6 (58s).

Chand, Ashok 2005: "Do you speak english? Language Barriers in Child Protection Social Work with Minority Ethnic Families" I *British Journal of Social Work* 35: 707 -821 (13 sider).

Eide, Ketil (2007): Enslige asylbarn og historiens tvetydighet. I: *Det Nordiske Tidsskriftet Barn*. Temanummer: Barn og kulturmøter. Senter for barneforskning, NTNU. Nr 3-4 2007. (15s).

Eide, Ketil 2000: *Barn i bevegelse. Om oppvekst og levekår for enslige mindreårige flyktninger*. Høgskolen i Telemark. Kap. 4 (Kontinuitet og brudd – omsorgsforløp i eksil) og Kap. 8 (Faser i de mindreåriges oppvekst) (53s).

Eidheim, Harald 1998: Om observasjon i terapiforløp og kulturelle og profesjonelle kompetanser. I: *Kultur møte og terapi i Sápmi*. Davvi Girji OS. (16s).

Engebrigtsen, Ada 2007: "Kinship, Gender and Adaptation Processes in Exile: The Case of Tamil and Somali Families in Norway" i *Journal of Ethnic and Migration Studies* vol 33, No 5 s 727 – 746 (19 s).

Eriksen, Thomas Hylland 2007: Mangfold versus forskjellighet. I: Fuglerud, Ø. & Eriksen, T.H.: *Grenser for kultur? Perspektiver fra norsk minoritetsforskning*. Pax Forlag. (20s).



\*\*Fangen, Kathrine 2008: Identitet og praksis. *Etnisitet, klasse og kjønn blant somaliere i Norge*. Oslo: Gyldendal Akademisk. Kap 3 – 7 (120s).

\*\*Fuglerud, Øivind 2001: *Migrasjonsforståelse: flytteprosesser, rasisme og globalisering*. Oslo: Universitetsforlaget. Kap 1, 7, 9,10, 13 (78s).

\*\*Gullestad, Marianne. 2002: *Det norske sett med nye øyne*. Kap 3, 5 og 8 Oslo: Universitetsforlaget (90 s).

\*\*Holm-Hansen, Jørn, Thomas Haaland og Trine Myrvold 2007: *Flerkulturelt barnevern. En kunnskapsoversikt*. NIBR-rapport 2007:10. Kap. 5 og 11 (62 s). Bestilles fra [nibr@nibr.no](mailto:nibr@nibr.no). Eller lastes ned fra [www.nibr.no](http://www.nibr.no)

Johansen, Elise 2005: *Fra kunnskap til handling. Håndbok om kvinnelig omskjæring for helse- og sosialarbeidere, pedagoger og ansatte i mottak*. OK-prosjektet. Kap. 11 (18 sider). Boka er gratis fra Statens forvaltningstjeneste. Bestilles og deles ut av høgskolene.

Lee, Nick 2001: *Childhood and Society. Growing up in an age of uncertainty*. Open University Press. s. 1-35, og s. 57-69. (48 s)

Neumann, Iver B. 2001: *Mening, materialitet, makt: En innføring i diskursanalyse*. Oslo: Fagbokforlaget. Kap. 4 (20s).

\*\*Otterstad, Ann-Merete Otterstad (red) 2008: *Fra utsikt til mangfoldige innsikter. Profesjonsdiskurser om barndommer og kulturell kompleksitet*. Oslo: Universitetsforlaget flg artikler:

- Qureshi, Naushad 2008: ”Beskrivelser av oppdragelse: Utslag av definisjonsmakt og eurosentrisme?” (15s).
- Rugkåsa, Marianne 2008: ”Majoriteten som premissleverandør i ”flerkulturelt” arbeid” (15s).

Pemberton, Deirdre 1999: ”Fostering in a Minority Community – Travellers in Ireland” I Greeff, R: (red): *Fostering kinship: an international perspective on kinship foster care*. Asgate (14s).

Pettersen, Karen-Sofie 2000: For barnas skyld? Ideologi og praksis i tiltakene rettet mot taternes barn. I: Hvinden, Bjørn (red): *Fra fordømmelse til respekt og verdighet*. (27s) Oslo: Fagbokforlaget.

\*\*Prieur, Annich 2004: Konstruksjon av etnisk identitet. I: Prieur, A.: *Balansekunstnere. Betydningen av innvandrerbakgrunn i Norge*. Pax Forlag. (42s).

Qureshi, Naushad Ali 1996: Antirasistisk perspektiv på sosialt arbeid. I: *Embla*, nr. 10/97, s 42-55 (13s).

Sandberg, Kirsten 2008: Flyktningbarns rettigheter i Kjørholdt, Elin Saga, Njål Høstmælingen og Kristen Sandberg (red): *Barnekonvensjonen og norsk rett*. Oslo: Universitetsforlaget (20).

\*\*Saus, Merete 2006: *Kontekstuel barnevern. Kultur og barnevernsarbeid*. H.26/2006. Skriftserie Barnevernets utviklingscenter i Nord-Norge (54 s). Kan bestilles fra

Barnevernets utviklingscenter i Nord-Norge v/adresse: [bvunnsekretaer@bvunn.no](mailto:bvunnsekretaer@bvunn.no). eller per tlf. 77755950.

Skogseth, Geir 2001: ”minoritet i annen potens. Homo i innvandremiljøer – innvandrere i homomiljøer i Bransdåter, M. m.fl: *Norsk homoforskning*. Oslo: Universitetsforlaget (15s)

Skytte, Marianne 2006: Fosterbarn med etnisk minoritetsbakgrunn. *Norsk Fosterhjemsforening*, temahefte nr 19 (35 sider). Bestilles: [post@fosterhjemsforening.no](mailto:post@fosterhjemsforening.no)

Skytte, Marianne 2000: Er etniske minoritetsfamilier for utfordrende for sosialt arbeid? *Nordisk sosialt arbeid* nr 1/2000 (s 12-21) (9 s).

\*\*Storø, Jan 2006: ”Å forstå det etterpå” i Follesø (red): *Sammen om barnevern. Enestående fortellinger, felles utfordringer*. Oslo: Universitetsforlaget. (39s).

Thomsen Mikael K. & Larsen, Bente Røed 1994: *En innvandrere krysser våre spor. Om samarbeid og barnevern*. Kap.7. Ad Notam Gyldendal (16s).

Williams, Charlotte and Haluk Soydan 2005: ”When and How Does Ethnicity Matter? A Cross-National Study of Social Work Responses to Ethnicity in Child Protection Cases” I *British Journal of Social Work* vol 35, 901 – 920 (17 s).

Wikan, Unni 2007: ”Bruk av straff I ulike kulturer: Et antropologisk perspektiv” i *Det Nordiske Tidsskriftet Barn*. Temanummer: Barn og kultur møter. Senter for barneforskning, NTNU. Nr 3-4 2007. (17s).

Zavirsek, Darja: “Lost in Public Care: The Ethnic Rights of Ethnic Minority Children I Dominelli, Lena, W. Lorentz og Haluk Soydan (red.) 2001: *Beyond Racial Divides: Ethnicities in social practice*. Ashgate. (14 s).

\*\*Øia, Tormod, Anne Skevik Grødem og Olve Krange 2006: *Fattige innvandrerbarn*. Nova-rapport 16/06. Kap 1, 2 og 8 (33s). Rapporten kan bestilles fra [nova.no](http://nova.no) eller lastes ned fra internet.

### **Offentlige publikasjoner**

Det forutsettes kjennskap til relevant lovverk og stortingsmeldinger:

ILO – konvensjonen nr 169.

Den internasjonale konvensjonen for beskyttelse av rettigheten for immigranter og deres familier (1990).

Allertsen, Linda M og Trygve Kalve 2006: *Innvandrerbarn i barnevernet 2004*: SSB rapport 2006/19

*Lov om barn og foreldre* 8. april 1981 nr 7.

*Lov om barneverntjenester* av 17. juni 1992 nr. 100 (samt forskrifter).

*Lov om utlendingers adgang til riket og deres opphold her*, av 24. juni 1988 nr. 64.

St. meld. nr. 15 (2000-2001): *Nasjonale minoriteter i Norge – Om statlig politikk overfor jøder, kvener, romanifolket og skogfinner.*

St.meld. nr 29 (2002-2003) *Om familien – forpliktende samliv og foreldreskap*

Smith, L og Lødrup, P (2004): *Barn og foreldre. Forholdet mellom barn og foreldre etter barneloven av 1991 med senere endringer.* 6. Utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk Forlag  
St. meld nr 49 (2003 – 2004) *Mangfold gjennom inkludering og deltakelse. Ansvar og frihet.*  
KAD

St. meld nr 17. 1996- 97: *Om innvandring og det flerkulturelle Norge.* KAD.

## Høst 2009

Pensum utgjør ca 1200 sider.

Bøker merkes \*\* må kjøpes. Resten trykkes i kompendium som selges på respektive høgskoler.

Det oppfordres dessuten til å lese den skjønnlitterære romanen: *Tett inntil dagene* av Mustafa Can. Cappelen 2008.

Ahlberg, Beth Maina, Ingela Krantz, Gunilla Lindmark and Marian Warsame 2004:”It’s only a tradition’: making sense of eradication interventions and the persistence of female ‘circumcision’ within a Swedish context” I *Critical Social Policy* Ltd 0261–0183 78 Vol. 24(1): 50–78; London, Thousand Oaks, CA and New Delhi: SAGE PUBLICATIONS (22 s).

Bredal, Anja og Lill S. Skjerven 2007: *Tvangsekteskapsaker i hjelpeapparatet. Omfang og utfordringer* s 50 -64 (15s) Senter for kvinne og kjønnsforskning. Universitetet i Oslo.

\*\*Bø, Puntervold Bente 2004: *Søkelys på den norske innvandringspolitikken – etiske og rettslige dilemmaer* kap. 2, 5 og 6 (58s).

Chand, Ashok 2005: ”Do you speak english? Language Barriers in Child Protection Social Work with Minority Ethnic Families” I *British Journal of Social Work* 35: 707 -821 (13 sider).

Eide, Ketil, Rugåsa, Marianne, Vike, Halvard og Qureshi, Naushad A. 2009: *Over profesjonelle barrierer. Et minoritetsperspektiv i psykososialt arbeid med barn og unge.* Gyldendal Akademisk

Eide, Ketil 2000: *Barn i bevegelse. Om oppvekst og levekår for enslige mindreårige flyktninger.* Høgskolen i Telemark. Kap. 4 (Kontinuitet og brudd – omsorgsforløp i eksil) og Kap. 8 (Faser i de mindreåriges oppvekst) (53s).

Eidheim, Harald 1998: *Om observasjon i terapiforløp og kulturelle og profesjonelle kompetanser. I: Kulturmøte og terapi i Sápmi.* Davvi Girji OS. (16s).

Engebrigtsen, Ada 2007: ”Kinship, Gender and Adaptation Processes in Exile: The Case of Tamil and Somali Families in Norway” i *Journal of Ethnic and Migration Studies* vol 33, No 5 s 727 – 746 (19 s).

Eriksen, Thomas Hylland 2007: Mangfold versus forskjellighet. I: Fuglerud, Ø. & Eriksen, T.H.: *Grenser for kultur? Perspektiver fra norsk minoritetsforskning*. Pax Forlag. (20s).

\*\*Fangen, Kathrine 2008: Identitet og praksis. *Etnisitet, klasse og kjønn blant somaliere i Norge*. Oslo: Gyldendal Akademisk. Kap 3 – 7 (120s).

\*\*Fuglerud, Øivind 2001: *Migrasjonsforståelse: flytteprosesser, rasisme og globalisering*. Oslo: Universitetsforlaget. Kap 1, 7, 9,10, 13 (78s).

\*\*Gullestad, Marianne. 2002: *Det norske sett med nye øyne*. Kap 3, 5 og 8 Oslo: Universitetsforlaget (90 s).

\*\*Holm-Hansen, Jørn, Thomas Haaland og Trine Myrvold 2007: *Flerkulturelt barnevern. En kunnskapsoversikt*. NIBR-rapport 2007:10. Kap. 5 og 11 (62 s). Bestilles fra [nibr@nibr.no](mailto:nibr@nibr.no). Eller lastes ned fra [www.nibr.no](http://www.nibr.no)

Johansen, Elise 2005: *Fra kunnskap til handling. Håndbok om kvinnelig omskjæring for helse- og sosialarbeidere, pedagoger og ansatte i mottak*. OK-prosjektet. Kap. 11 (18 sider). Boka er gratis fra Statens forvaltningstjeneste.

Neumann, Iver B. 2001: Mening, materialitet, makt: En innføring i diskursanalyse. Oslo: Fagbokforlaget. Kap. 4 (20s).

\*\*Otterstad, Ann-Merete Otterstad (red) 2008: *Profesjonsutøvelse og kulturelt mangfold - Fra utsikt til innsikt*. Oslo: Universitetsforlaget flg artikler:

- Qureshi, Naushad 2008: ”Beskrivelser av oppdragelse: Utslag av definisjonsmakt og eurosentrisme?” (15s).
- Rugkåsa, Marianne 2008: ”Majoriteten som premissleverandør i ”flerkulturelt” arbeid” (15s).

Pemberton, Deirdre 1999: ”Fostering in a Minority Community – Travellers in Ireland” I Greeff, R: (red): *Fostering kinship: an international perspective on kinship foster care*. Asgate (14s).

Pettersen, Karen-Sofie 2000: For barnas skyld? Ideologi og praksis i tiltakene rettet mot taternes barn. I: Hvinden, Bjørn (red): *Fra fordømmelse til respekt og verdighet*. (27s) Oslo: Fagbokforlaget.

\*\*Prieur, Annich 2004: Konstruksjon av etnisk identitet. I: Prieur, A.: *Balansekunstnere. Betydningen av innvandrerbakgrunn i Norge*. Pax Forlag. (42s).

Qureshi, Naushad Ali 1996: Antirasistisk perspektiv på sosialt arbeid. I: *Embla*, nr. 10/97, s 42-55 (13s).

Sandberg, Kirsten 2008: Flyktningbarns rettigheter i Kjørholdt, Elin Saga, Njål Høstmælingen og Kristen Sandberg (red): *Barnekonvensjonen og norsk rett*. Oslo: Universitetsforlaget (20).

\*\*Saus, Merete 2006: *Kontekstuellet barnevern. Kultur og barnevernsarbeid*. H.26/2006. Skriftserie Barnevernets utviklingssenter i Nord-Norge (54 s). Kan bestilles fra

Barnevernets utviklingssenter i Nord-Norge v/adresse: [bvunnsekretaer@bvunn.no](mailto:bvunnsekretaer@bvunn.no). eller per tlf. 77755950.

Skogseth, Geir 2001: ”minoritet i annen potens. Homo i innvandremiljøer – innvandrere i homomiljøer i Bransdåter, M. m.fl: *Norsk homoforskning*. Oslo: Universitetsforlaget (15s)

Skytte, Marianne 2006: Fosterbarn med etnisk minoritetsbakgrunn. *Norsk Fosterhjemsforening*, temahefte nr 19 (35 sider). Bestilles: [post@fosterhjemsforening.no](mailto:post@fosterhjemsforening.no)

Skytte, Marianne 2000: Er etniske minoritetsfamilier for utfordrende for sosialt arbeid? *Nordisk sosialt arbeid* nr 1/2000 (s 12-21) (9 s).

\*\*Storø, Jan 2006: ”Å forstå det etterpå” i Føllesø (red): *Sammen om barnevern. Enestående fortellinger, felles utfordringer*. Oslo: Universitetsforlaget. (39s).

Thomsen Mikael K. & Larsen, Bente Røed 1994: *En innvandrere krysser våre spor. Om samarbeid og barnevern*. Kap.7. Ad Notam Gyldendal (16s).

Williams, Charlotte and Haluk Soydan 2005: ”When and How Does Ethnicity Matter? A Cross-National Study of Social Work Responses to Ethnicity in Child Protection Cases” I *British Journal of Social Work* vol 35, 901 – 920 (17 s).

Wikan, Unni 2007: ”Bruk av straff i ulike kulturer: Et antropologisk perspektiv” i *Det Nordiske Tidsskriftet Barn*. Temanummer: Barn og kultur møter. Senter for barneforskning, NTNU. Nr 3-4 2007. (17s).

Zavirsek, Darja: “Lost in Public Care: The Ethnic Rights of Ethnic Minority Children I Dominelli, Lena, W. Lorentz og Haluk Soydan (red.) 2001: *Beyond Racial Divides: Ethnicities in social practice*. Ashgate. (14 s).

\*\*Øia, Tormod, Anne Skevik Grødem og Olve Krange 2006: *Fattige innvandrerbarn*. Nova-rapport 16/06. Kap 1, 2 og 8 (33s). Rapporten kan bestilles fra [nova.no](http://nova.no) eller lastes ned fra internett.

### **Offentlige publikasjoner**

Det forutsettes kjennskap til relevant lovverk og stortingsmeldinger:  
ILO – konvensjonen nr 169.

Den internasjonale konvensjonen for beskyttelse av rettigheten for immigranter og deres familier (1990).

Allertsen, Linda M og Trygve Kalve 2006: *Innvandrerbarn i barnevernet 2004*: SSB rapport 2006/19

*Lov om barn og foreldre* 8. april 1981 nr 7.

*Lov om barneverntjenester* av 17. juni 1992 nr. 100 (samt forskrifter).

*Lov om utlendingers adgang til riket og deres opphold her*, av 24. juni 1988 nr. 64.

St. meld. nr. 15 (2000-2001): *Nasjonale minoriteter i Norge – Om statlig politikk overfor jøder, kvener, romanifolket og skogfinner.*

St.meld. nr 29 (2002-2003) *Om familien – forpliktende samliv og foreldreskap*

Smith, L og Lødrup, P (2004): *Barn og foreldre. Forholdet mellom barn og foreldre etter barneloven av 1991 med senere endringer.* 6. Utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk Forlag

St. meld nr 49 (2003 – 2004) *Mangfold gjennom inkludering og deltakelse. Ansvar og frihet.*  
KAD

St. meld nr 17. 1996- 97: *Om innvandring og det flerkulturelle Norge.* KAD

## Vedlegg 5 – Undervisningsplaner (utdrag) høst 2008 og høst 2009/vår 2010

---

### Undervisningsplan - Høst 2008

Første samling er i Oslo, og er felles for alle høgskolene. De to andre samlingene blir på de respektive høgskolene (HiO, HiL, HiFm og HiT).

#### 1. samling: Migrasjon, minoriteter og det flerkulturelle samfunnet 3-5. september

##### Onsdag 3. september

- 09.45 - 11     *Åpning*  
Statsråd Anniken Huitfeldt, Barne- og likestillingsdepartementet  
Dekan Kjell Ivar Iversen, Høgskolen i Lillehammer
- 11 - 13        *Kunnskapssyn i majoritets- og minoritetsperspektiv*  
Aili Keskitalo, Sametinget
- 13 -14         Lunsj
- 14 - 16        *Utmaningar i sosialt arbeid med barn och ungdom från etniska minoritets grupper.* Professor Haluk Soydan, University of Southern California, School of Social Work. Los Angeles.
- 16-18         *Beskyttelse og risiko i minoritetsbarns oppvekst*  
Psykolog Amalia Carli

##### Torsdag 4. september

- 09 - 11        *Strukturelle og institusjonelle rammer for arbeid med etniske minoritetsbarn – og familier.*  
Psykolog Sunil Loona. Nasjonalt senter for flerkulturell opplæring.
- 11 – 12        Lunsj
- 12 – 13        *På sporet av tvang og frivillighet i arrangerte ekteskap*  
Forsker Anja Bredal, Institutt for samfunnsforskning
- 13 - 14        *Perspektiver på kvinnelig omskjæring*  
Professor Aud Talle, Institutt for sosialantropologi, Universitetet i Oslo.
- 14 – 16        Samling for hver skole  
Presentasjon av deltakere, undervisere og veiledere.  
Gjennomføring av praktisk og teoretisk opplegg.  
Inndeling i veiledningsgrupper, og 1 times samling i disse gruppene.
- 16 – 18        Vi foreslår at gruppene spiser middag sammen for å bli kjent.

18.00 Filmvisning. Filmen danner utgangspunkt for opplegg i seminargruppen fredag 4.09. Sted HiO: Rom PH-322  
Sosial samling: Bar Babylon, St. Olavsplass 2

### Fredag 5. september

9 – 11 *Barns rettsstilling i forhold til internasjonale konvensjoner og nasjonale lover.*  
Professor Kirsten Sandberg. Institutt for offentlig rett, Universitetet i Oslo.

11 - 12 Lunsj

12 – 14 *Omsorgsutøvelse og barnevern i den norske velferdsstaten.*  
Professor Halvard Vike, Sosialantropologisk institutt, Universitetet i Oslo.

14 – 15 Seminar:  
Diskusjon med utgangspunkt i filmen.  
Oppsummering og avslutning.

### **2. samling: Møtet mellom barnevernet og minoriteter**

Høgskolen i Finnmark: 13 - 15.10.  
Høgskolen i Oslo: 15 - 17.10.  
Høgskolen i Telemark: 20 - 22.10.  
Høgskolen i Lillehammer: 22 - 24.10.

Det blir lokale variasjoner med hensyn til rekkefølge på forelesningene. Se tabell nedenfor.

Marianne Rugkåsa = MR  
Naushad Qureshi = NQ  
Ketil Eide = KE  
Nina Hermansen = NH

Dag	HiF	HiL	HiO	HiT
1	MR/NQ	Tolkebruk	Tolkebruk	MR/NQ
2	KE/NH	MR/NQ	MR/NQ	KE/NH
3	Tolkebruk	KE/NH	KE&NH	Tolkebruk

### Dag 1

09 – 10 *Kultursensitivitet – noe for barnevernet?*  
Førstelektor Naushad Qureshi HiL

10 - 11 Filmvisning

10 - 12: Seminar der vi jobber med utgangspunkt i filmen

12 – 13 Lunsj

13 – 14 *Barnevernet og majoritetens definisjonsmakt.*  
Stipendiat Marianne Rugkåsa, HiO



14 – 16 Seminar der vi jobber med utgangspunkt i oppgave 1.

### Dag 2

09 -10 *Enslige asylbarn og ”vår” forståelse av hvem ”de” er – konsekvenser for historiske praksiser.* Førsteamanuensis Ketil Eide, HiT

10 -12 Seminar, med utgangspunkt i et kasus

12 – 13 Lunsj

13 – 14 *Interkulturell kommunikasjon.*  
Høgskolelektor Nina Hermansen, HiF

14 – 16 Øvelse

### Dag 3

9 -11 Praktiske ferdigheter i bruk av tolk

11-12 Lunsj

12 – 14 Seminar: ferdighetstrening i bruk av tolk

14 – 16 Veiledningsgrupper

### **3. samling: Metoder og modeller i barnevernsarbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn**

Høgskolen i Finnmark: 19 – 21.11.

Høgskolen i Oslo: 19 -21.11

Høgskolen i Telemark: 17 – 19.11.

Høgskolen i Lillehammer: 17 – 19.11.

Det blir lokale variasjoner med hensyn til rekkefølge på forelesningene.

Lektor PhD Marianne Skytte, Institutt for Sociologi, Socialt arbeid og Organisation ved Aalborg Universitet, underviser en dag ved hver høgskole:

Mandag 17.11: Høgskolen i Telemark

Tirsdag 18.11: Høgskolen i Lillehammer

Onsdag 19.11: Høgskolen i Oslo

Fredag 21.11.: Høgskolen i Finnmark

Tema for hennes forelesning er:

#### **Barnevernsarbeide i ’orkanens øje’**

I barnevernets samarbeide med minoritetsetniske barn og deres familier trøder de generelle dilemmaer i barnevernsarbeidet frem ’med fuld styrke’: Arbeidet med at skabe ligestilling i vilkår for det enkelte barns utvikling kræver, at barnevernsarbejderen håndterer dilemmaet mellem ligebehandlings- og anerkendelsesperspektivet. Barnevernsarbejderen skal tage hensyn til det enkelte barn, som var barnet et hvilket som helst andet barn i Norge, og samtidig anerkende det enkelte barn som et unikt individ med sin specifikke livshistorie og

familiesammenheng. De generelle dilemma heri bliver helt tydelige, når barnet har enten minoritetsetnisk og/eller minoritetssproglig og – religiøs familiebaggrund. Vi vil på denne dag fokusere på, hvad dette konkret giver af utfordringer for omsorgsvurderinger, arbeidet med plassering av barn og fosterhjemsarbeidet, når barnet er plassert.

Det blir lokale variasjoner på dagene ut fra når Marianne Skytte skal undervise. Den dagen hun er til stede skal hun ha undervisning hele dagen fra 09-16. Ellers følgende opplegg:

#### Dag 1

9 – 11	Forelesning
11 – 12	Lunsj
12 – 14	Seminar med utgangspunkt i oppgave 2.
14 – 16	Veiledningsgrupper

#### Dag 2

9 -11	Forelesning
11-12	Lunsj
12 – 16	Seminar

#### Dag 3

9-11	Forelesning
------	-------------

## Undervisningsplan - Høst 2009

### 2. samling (fellessamling): Migrasjon, minoriteter og det flerkulturelle samfunnet

#### Onsdag 7. oktober

- 9 – 12      *Child protection practice seen from a cultural anthropological perspective.*  
Professor Michael Seltzer, HiO.
- 12 – 13      Lunsj
- 13 – 14      *Perspektiver på kvinnelig omskjæring*  
Professor Aud Talle, Institutt for sosialantropologi, Universitetet i Oslo
- 14 – 16      *Oslo politidistrikts arbeid med barn og unge med minoritetsbakgrunn*  
Ingjerd Hansen. Minoritetsrådgiver, Oslo politidistrikt
- 18.15      Filmvisning i PH 322
- 20.00      Sosial samling: Bar **B**abylon, St. Olavsplass 2

#### Torsdag 8. oktober

- 9 – 11      *Strukturelle og institusjonelle rammer for arbeid med etniske minoritetsbarn og familier.* Psykolog Sunil Loona. Nasjonalt senter for pedagogikk i den flerkulturelle skolen.
- 11 – 12      Lunsj
- 12 – 14      *Vold, Kontroll og tvang i autoritære minoritetsfamilier. Utfordringer for Barnevernet.*  
Forsker Anja Bredal, Institutt for samfunnsforskning
- 14 – 16      *Kunnskapssyn i majoritets- og minoritetsperspektiv.*  
Aili Keskitäho, sametinget

#### Fredag 9. oktober

- 9 – 11      *Barns rettsstilling i forhold til internasjonale konvensjoner og nasjonale lover – med særlig vekt på barnekonvensjonen*  
Høgskolelektor Sigrun Hoel, HiO.
- 11 – 12      Lunsj
- 12 – 15      *Omsorgsutøvelse og barnevern i den norske velferdsstaten*  
Professor Halvard Vike, Sosialantropologisk institutt, Universitetet i Oslo

## HiO – Høst 2009

### 1. samling: Møtet mellom barnevernet og minoriteter

#### Onsdag 9. september

- 09 – 11        Introduksjon
- 11 - 12        *Barnevernet og majoritetens definisjonsmakt.*  
Stipendiat Marianne Rugkåsa
- 11 – 12        Lunsj
- 12 – 14        *Workshop*  
Høgskolelektor Signe Ylvisaker
- 14 - 16        Seminar med utgangspunkt i arbeidskrav 1

#### Torsdag 10. september

- 09 – 11        "Enslige asylbarn og barnevernets ansvar" *Førsteamanuensis Ketil Eide, HiT.*
- 11 – 12        Lunsj
- 12 – 14        *Kultursensitivitet, noe for barnevernet?*  
Førstelektor Naushad Qureshi HiL,
- 14 – 16        Seminar

#### Fredag 11. september

- 09 - 9.45      *Tolking – en profesjon i utvikling*  
v/ høgskolelektor Randi Havnen, HiO
- 10 – 10. 45    *Ansvarsfordeling i en tolket samtale*  
v/ høgskolelektor Randi Havnen
- 11 – 12        *Øvelser*  
(15 minutter oppsummering i plenum)
- 12 – 13        Lunsj
- 13 - 13.45     *Barnet som tolkebruker*  
v/ førsteamanuensis Anne Birgitta Nilsen, HiO
- 14 – 15        Gruppediskusjoner m/oppsummering i plenum

På forhånd kan deltakerne forberede seg med å kikke på [www.tolkeportalen.no](http://www.tolkeportalen.no) og IMDIs rapport om tolking i barnevernet: <http://www.imdi.no/no/Nyheter/2008/Bruk-av-tolk-i-barnevernet/>

### **3. samling: Metoder og modeller i barnevernsarbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn.**

#### Onsdag 11. november

09 – 16      *Barnevernsarbejde i "orkanens øje".*  
Dr. i sosialt arbeid Marianne Skytte, Aalborg Universitet

#### Torsdag 12. november

09 – 12      *1. Migrasjon, eksil og psykisk helse*  
*2. Traume tap og sorg*  
Psykiater Sverre Varvin.

12 – 13      Lunsj

13 – 14      Film/vold

14 – 16      Seminar om arbeidskrav 2

#### Fredag 13. november

09 – 12      *Integrering og foreldreskap*  
Psykologspesialist Karin Holt, Kirkens ressurscenter mot vold og seksuelle overgrep

12 – 13      Lunsj

13 – 15      Avslutning, evaluering, eksamensinfo

---

### **HiL – Høst 2009**

#### **1. samling: Møtet mellom barnevernet og barn og familier med minoritetsbakgrunn**

#### Onsdag 2. september

11 – 12      Rom G201    Introduksjons til studie og presentasjon av deltakere

12 – 13      Lunsj

13 – 1430    Rom G201    *Kultursensitivitet – noe for barnevernet?* Førstelektor Naushad Qureshi, HiL

1430 – 1530    Rom G201    Samling i seminargruppene

Rom G202    Samling i seminargruppene

#### Torsdag 3. september

0915 – 1030    Rom G201    *Tverrkulturell kommunikasjon.* Førsteamanuensis Sigrun Nilsen

1030 - 1215    Rom G201    Filmvisning og diskusjon med utgangspunkt i filmen

1215 – 13 Lunsj

13 – 16 Rom G201 *Barnevernet og majoritetens definisjonsmakt*. Stipendiat  
Marianne Rugkåsa, HiO.

Fredag 4.september

0915 -11 Rom G101 Kommunikasjon via tolk Førstelektor Naushad Qureshi HiL  
11 – 12 Lunsj

12 – 15 Rom G101 Seminargruppe 1: med utgangspunkt i oppgave 1.

12 – 15 Rom G102 Seminargruppe 2: med utgangspunkt i oppgave 1.

**3. samling: Metoder og modeller i barnevernsarbeid med barn og unge med minoritetsbakgrunn**

Tirsdag 10.november

0915 – 1530 Rom G102 Barnevernsarbeide i 'orkanens øje'  
Lektor PhD Marianne Skytte, Institutt for Sociologi, Socialt  
arbejde og Organisasion ved Aalborg Universitet.

Onsdag 11.november

0915 – 1200 Rom Ø110 Kommunalt arbeid med flyktninger med fokus på umyndige  
Programansvarlig i flyktningetjeneste Lillehammer,  
Anne Grethe Johansen.

1200 – 1245 Lunsj

1245 – 1515 Rom Ø110 Umyndig asylsøkere og møte med hjelpeapparatet.  
Sosionom med master i sosialt arbeid, Trine Hjørund

Torsdag 12.november

0915 – 1100 Rom Ø113 Metoder og modeller i barnevernsarbeid med barn og familier  
med minoritetsbakgrunn, Høgskolelektor Bjørg Midtskogen

1100 – 1430 Rom Ø113 Seminar gruppe 1: Arbeid i seminargruppe med utgangspunkt i  
oppgave 2. + Lunsj

Rom Ø41 Seminar gruppe 2: Arbeid i seminargruppe med utgangspunkt  
oppgave 2. + Lunsj

1430 – 1530 Rom Aud D Evaluering og tilbakemelding

## HiFm – Høst 2009

### 1. samling: Møtet mellom barnevernet og minoriteter, 9.-11. september

#### Onsdag 9. september

- 09 – 13.30            *Introduksjon til studiet* v/ Nina Hermansen og Aud Kirsten Innjord.  
11.30 – 12.30        Lunsj  
13.30 – 15.30 Seminar

#### Torsdag 10. september

- 9 -11            *Interkulturell kommunikasjon*  
Førsteamanuensis Kjell Olsen, Høgskolen i Finnmark.  
11-12            Lunsj  
12 – 15.30        *Praktiske ferdigheter i bruk av tolk.*  
V/ tolkekonsulent og lærer Zarin Pettersen

#### Fredag 11. september

- 09 -12            *Kultursensitivitet i barnevernet*  
1. lektor Naushad Qureshi, Høgskolen i Lillehammer.  
12– 13            Lunsj  
12– 14            Oppsummering, info om oppgave 2, info neste samling

### 3. samling: Metoder og modeller i barnevernsarbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn

#### Onsdag 11. november

- 9-11            Seminar der vi jobber med utgangspunkt i oppgave 2.  
11- 12            Lunsj  
12 – 15.30        Familieråd v/ Koordinator for familieråd i Bufetat region nord, Per Aandahl

#### Torsdag 12. november

- 09 -14            Vold og traumer v/ Psykolog Bård Bugge Pedersen.  
11-12            Lunsj  
14 – 15.30        Evaluering og eksamensinformasjon.

Fredag 13. november

9 – 15.30 Barnevernsarbeide i 'orkanens øje' v/ Dr. i sosialt arbeid Marianne Skytte, Aalborg Universitet.

---

**HiT – Vår 2010**

**1. samling: Møtet mellom barnevernet og minoriteter**

Onsdag 24. februar

- 09.15 – 10 *Åpning. Velkommen.*  
*Hva er et minoritetsperspektiv i barnevernet?*  
Førsteamanuensis Ketil Eide, HiT
- 10.15 -11 *Interkulturell kommunikasjon.*  
Stipendiat Irmelin Kjelaas, HiT
- 11-12 Lunsj
- 12-14 *Kultursensitivitet i barnevernet.*  
Førstelektor Naushad Qureshi, Høgskolen i Lillehammer
- 14 – 16 Innføring i bruk av Fronter – klasserom via internett  
Praktisk informasjon om utdanningen

Torsdag 25. februar

- 09.15 -11 *Enslige asylbarn og barnevernets ansvar.*  
Førsteamanuensis Ketil Eide, HiT
- 11 – 12 Lunsj
- 12 – 14 *Interkulturell kommunikasjon.*  
Stipendiat Irmelin Kjelaas, HiT
- 14 – 16 *Vold i nære relasjoner fra et minoritetsperspektiv.*  
Studieleder Leoul Mekonen, RBUP

Fredag 26. februar

- 09.15 – 11 *Levekår, deltakelse og barneomsorg*  
Studieleder Leoul Mekonen, RBUP
- 11 – 12 Lunsj
- 12 – 14 ??
- 14-15 Oppsummering av første samling



## **2. samling: Migrasjon, minoriteter og det flerkulturelle samfunnet**

### Onsdag 24. mars

- 09.15 - 11     *Ansvar i barnevernet*  
Førstelektor og stipendiat Randi Kroken, HiT
- 11 - 12        Lunsj
- 12 – 14        *Kunnskapssyn i majoritets- og minoritetsperspektiv*  
Professor Michael Seltzer, Høgskolen i Oslo
- 14 - 16        Seminargrupper

### Torsdag 25. mars

- 09.15 - 11     *Perspektiver på kvinnelig omskjæring*  
Lærer Daha Gobdoon og høgskolelektor May-Lisa Spjelkevik
- 11 – 12        Lunsj
- 12-14         *Samarbeid mellom skole, hjem og barnevern*  
Tone Klakegg, Skien kommune, Spesialpedagogiske tjenester
- 14 – 16        Seminargrupper

### Fredag 26. mars

- 9– 11         Marianne Skytte
- 10– 12        Lunsj
- 12– 16        Marianne Skytte

## **3. samling: Metoder og modeller i barnevernsarbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn**

### Onsdag 21. april

- 9 -11         *Praktiske ferdigheter i bruk av tolk*  
Weli Mohammed Sheikh, leder Larvik tolketjeneste??
- 11-12        Lunsj
- 12 – 14        *Praktiske ferdigheter i bruk av tolk - forts.*
- 14 – 16        Seminar med utgangspunkt i case

Torsdag 22. april

- 9 – 11      *Barns rettsstilling i forhold til internasjonale konvensjoner og nasjonale lover.*  
Høgskolelektor Inger Therese Øvrum, HiT.
- 11 - 12      Lunsj
- 12 – 14      *Det multikulturelle Mauritius*  
Professor Oddvar Hollup, HiT
- 14-16      Seminar med utgangspunkt i case

Fredag 23. april

- 9-11      *Metodiske utfordringer i psykososialt arbeid med marginaliserte ungdommer*  
Stipendiat Moses Kuvoame, Universitetet i Oslo/RBUP
- 11- 12      Lunsj
- 12 – 14      *ICDP (International Child Development Programme) som metode i arbeid med minoritetsforeldre*  
Wenche Åsland, Drammen kommune
- 14 – 16      Eksamensforberedelser, praktisk informasjon og evaluering.  
Avslutning

## Vedlegg 6 – Brev fra BLD til arbeidsplasser våren 2009

---



DET KONGELIGE  
BARNE- OG LIKESTILLINGSDEPARTEMENT

Iflg. liste

Deres ref	Vår ref	Dato
	200700340-/ASG	10.03.2008

**Tilbud om å deltakelse i videreutdanningen *Barnevern i et minoritetsperspektiv***

Barne- og likestillingsdepartementet og Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet vil med dette invitere inntil to ansatte fra deres kontor/enhet til å søke på ovennevnte studie. Studiet er utarbeidet av høgskolene i Finnmark, Lillehammer, Oslo og Telemark på oppdrag fra departementet og er en videreutdanning som skal knyttes til arbeidsplassen.

**Bakgrunn**

Barn og unge med innvandrerbakgrunn er et prioritert satsningsområde for departementet og direktoratet. Sammen ønsker departementet og direktoratet å styrke den flerkulturelle kompetansen i det kommunale og statlige barnevernet. Dette skal bidra til at barn og unge med innvandrerbakgrunn får et likeverdig tilbud sammenliknet med etnisk norske barn og unge. Som et ledd i forberedelsen til en slik satsing inviterte departementet til to idédugnader i mai 2005, en med et utvalg forskere og en med ansatte i praksisfeltet. Innspillene fra deltakerne var sammenfallende. Det ble etterlyst en mer systematisert kunnskapssammenfatning; en identifisering av god praksis og muligheten til erfaringsutveksling både lokalt og internasjonalt. Et annet vesentlig punkt som ble trukket fram var den store mangelen på god informasjon til minoritetsfamilier- og miljøer om barnevernets målsettinger og arbeidsform. Skepsisen til barnevernet synes å være sterkere i innvandremiljøene enn ellers i befolkningen.

---

Postadresse  
Postboks 8036 Dep  
0030 Oslo

Kontoradresse  
Akersgt. 59

Telefon  
22 24 90 90  
Org no.  
972 417 793

Barne- og ungdomsavdelingen  
Telefaks  
22 24 23 47

Saksbehandler  
Ann-Sophi Glad  
22242347

Med dette som bakgrunn fikk NIBR i oppdrag av Barne- og likestillingsdepartementet å foreta en innhenting og vurdering av forskning som skal gi oss kunnskap om hva slags metoder/verktøy og tiltak som finnes og som kan benyttes i barnevernet i Norge i arbeidet med barn, unge og familier med minoritetsbakgrunn. Oppdraget omfattet også å identifisere faktorer som bør være tilstede for at tiltak skal få en tilstrekkelig virkning samt å foreslå hvordan kunnskapen de har kommet fram til kan brukes for å øke barnevernets legitimitet ovenfor familier med innvandrerbakgrunn. Rapporten *Flerkulturelt barnevern. En kunnskapsoversikt* (NIBR-rapport 2007:10) ble ferdigstilt i mai 2007. For å følge opp rapporten er ovennevnte videreutdanning utviklet som et praktisk opplegg for kompetanseheving i barnevernet. Utgangspunktet i videreutdanningen er NIBRs kunnskapsoversikt.

#### Videreutdanningens mål og organisering

Videreutdanningen skal bidra til økt kompetanse for barnevernets ansatte i barnevernfaglig arbeid overfor barn og familier med minoritetsbakgrunn. Videreutdanningen skal også øke barnevernets legitimitet blant minoritetsbefolkningen. Etter endt utdanning skal studentene ha:

- Kunnskap om sentrale begreper innen barnevern i et minoritetsperspektiv
- Kunnskap om forståelse for mangfold av familiemønstre og oppdragelsesmønstre
- Bevissthet om egne holdninger og profesjonell rolle i et majoritets- minoritetsperspektiv
- Kunnskap, forståelse og ferdigheter i interkulturell kommunikasjon og samhandling i barnevernet
- Kunnskap, forståelse og ferdigheter i ulike metoder i barnevernfaglig arbeid med barn og familier med minoritetsbakgrunn

Studiet går over ett semester med tre samlinger à tre dager (15 studiepoeng). Undervisningen gis gjennom forelesninger, arbeid med kasus, veiledning, ferdighetstrening og egenstudier. Studiet baserer seg på aktiv bruk av deltakernes praksis og erfaringer som yrkesutøvere. Analyse og bruk av barnevernfaglige metoder i et minoritetsperspektiv vil være gjennomgående. Det forventes aktivt bidrag fra studentene selv, og legges opp til studentaktive læringsformer som gruppe- og kollokviearbeid og studentframlegg. På samlingene gis det ulike oppgaver, som studentene skal arbeide med mellom samlingene. Disse oppgavene vil benyttes aktivt i undervisningen som innlegg til diskusjoner.

Det forventes at studentene arbeider med oppgaveløsning og litteraturstudier mellom samlingene. Informasjon, individuell veiledning og refleksjon mellom samlingene skjer fortrinnsvis via internett, e-post og telefon. Høgskolene bidrar til at kollokviegrupper/samarbeidsgrupper opprettes.

Studiet finansieres av Barne- og likestillingsdepartementet. Øvrige utgifter som blant annet reiseutgifter og evt vikarutgifter dekkes av den enkelte arbeidsgiver. Utgifter til pensum/litteratur må også dekkes av arbeidsgiver eller den enkelte student. God tilrettelegging fra arbeidsgiver er en forutsetning for å søke studiet. Med dette menes at den ansatte får fri for å delta på samlinger og gjennomføre eksamen samt at det gis rom til å jobbe med litteratur og oppgaver underveis. Arbeidsgiver må også tilrettelegge for at studentenes kompetanse og ferdigheter taes i bruk og vedlikeholdes på arbeidsplassen.

#### Søknad

Departementet håper at arbeidstakere i barnevernet med bachelorgrad i helse- og sosialfag eller tilsvarende fagområde ønsker å søke. Søknad foregår i to ledd. Den ansatte søker via internett på ønsket høgskoles nettside med **søknadsfrist 15. april** med oppstart høsten 2008. I tillegg kreves det en bekreftelse fra arbeidsgiver at den ansatte skal delta i videreutdanningen. Dette brevet sendes med vanlig postgang til ønsket høgskole med **frist 1. mai**.

Brevet skal inneholde følgende;

- en anbefaling av den/de ansatte
- en bekreftelse på at arbeidsgiver vil foreta nødvendig tilrettelegging for at den ansatte skal kunne gjennomføre studiet
- en kort redegjørelse for hvordan kompetansen skal videreformidles og tas i bruk i det daglige arbeidet etter endt studie

For ytterligere informasjon;

**Høgskolen i Finnmark:**  
Kontaktansvarlig:

[www.hifm.no/studier](http://www.hifm.no/studier)  
Nina Hermansen, tlf. 78 45 03 31  
Avdeling for nærings- og sosialfag,  
Studieområdet for sosialarbeiderutdanninger  
Follumsvei 31  
9509 ALTA

**Høgskolen i Lillehammer:**

Kontaktansvarlig:

[www.hil.no/studier](http://www.hil.no/studier).

Randi Mangerud, tlf: 61 28 82 50  
Avdeling for Helse- og sosialfag  
Serviceboks  
2626 Lillehammer

**Høgskolen i Oslo:**

Kontaktansvarlig:

[www.hio.no/sam](http://www.hio.no/sam).

Kristin Pedersen, tlf: 22 45 35 98  
P.b.4 St.Olavs plass  
0130 Oslo

**Høgskolen i Telemark:**

Kontaktansvarlig:

[www.hit.no/evu](http://www.hit.no/evu)

Kristian Ulvevadet, tlf: 35 57 54 16  
Høgskolen i Telemark  
Institutt for sosialfag  
Boks 203  
3901 Porsgrunn

**Barne- og likestillingsdepartementet:** [www.regjeringen.no/barnevern](http://www.regjeringen.no/barnevern)

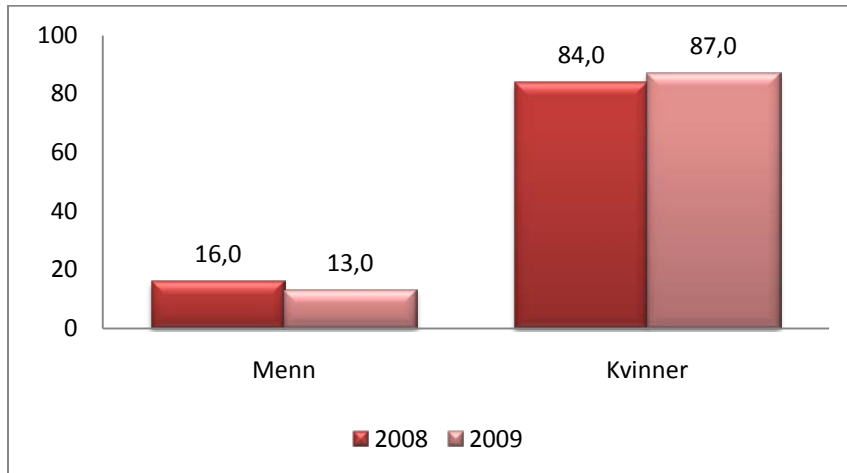
Med hilsen

Eli Grut (e.f.)

Ann-Sophi Glad

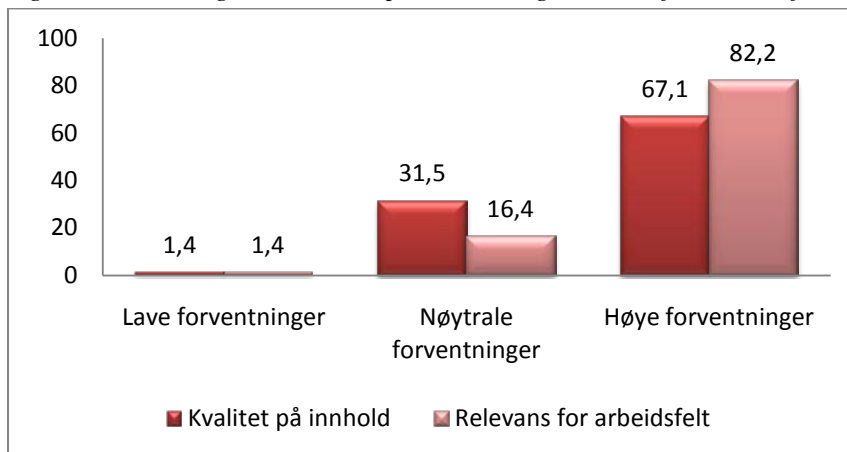
## Vedlegg 7 – Tabeller og figurer det henvises til i rapporten

Figur 1. Kjønnfordeling, 2008 og 2009, prosent\* (N 2008 = 82, N 2009 = 85).

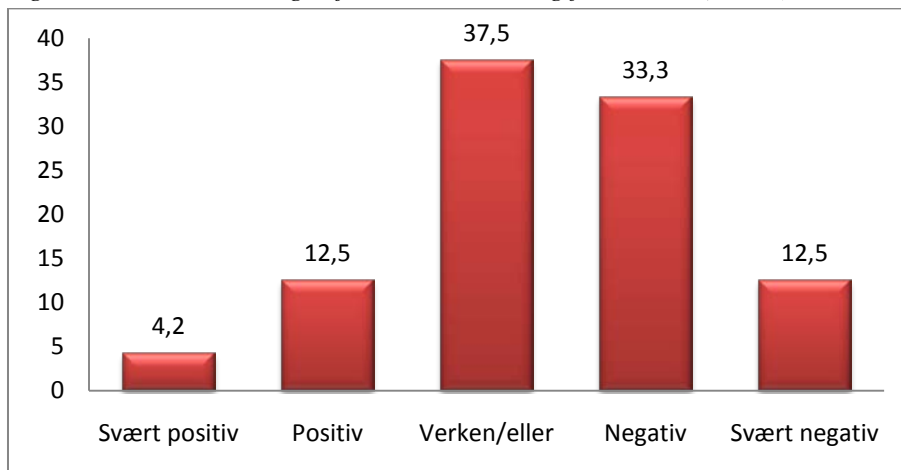


\*Alle tall basert på informasjon fra DBH og høgskolene.

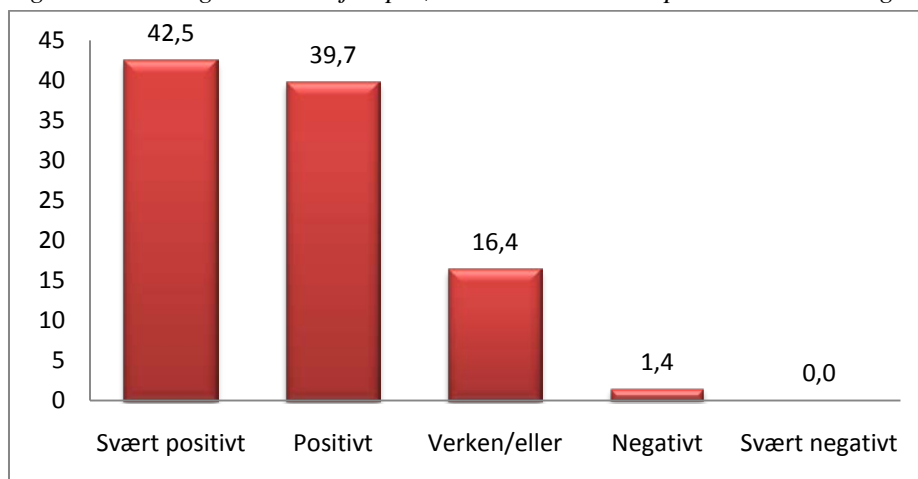
Figur 2. Forventninger til kvalitet på innhold og relevans for arbeidsfelt. Prosent (N=73).



Figur 3. Videreutdanningen får krav til kursavgift. Prosent (N=24).



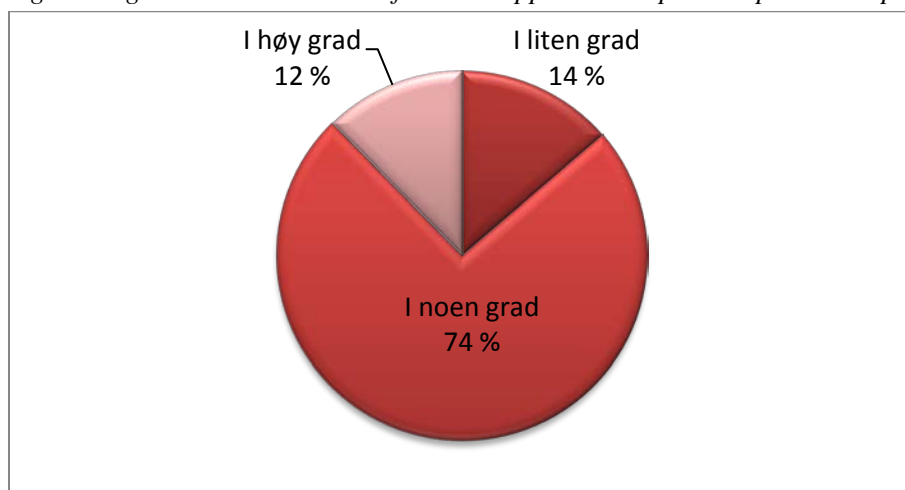
Figur 4. Arbeidsgivers reaksjon på ønske om deltakelse på videreutdanning. Prosent (N=73).



Tabell 1. Tilrettelegging fra arbeidsgiver i forhold til tid. Prosent (N=73).

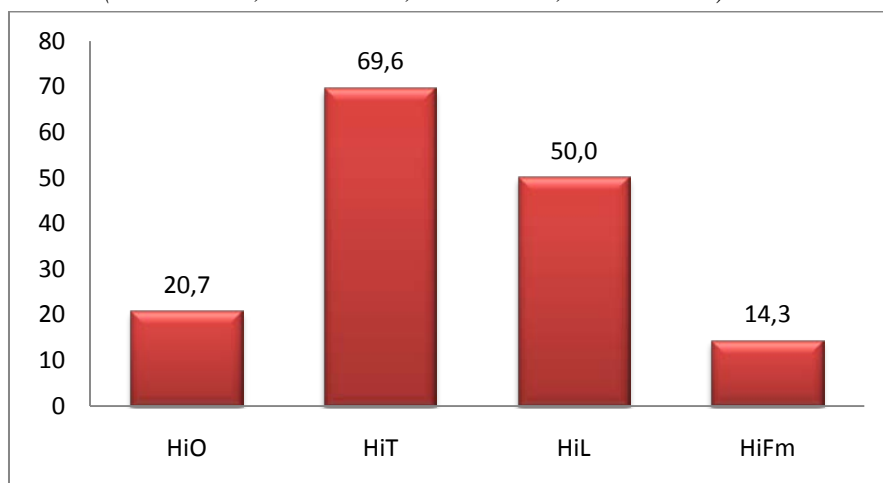
	I svært		Verken/ eller	I svært	
	stor grad	I stor grad		I liten grad	I liten grad
Redusert arbeidsmengde	4,1	12,3	15,1	19,2	49,3
Tid til deltakelse på samlinger	53,4	27,4	8,2	1,4	9,6
Tid til egenstudium	12,3	17,8	16,4	24,7	28,8
Muligheter til å ta i bruk og vedlikeholde kompetanse	9,6	31,5	28,8	16,4	13,7
Muligheter til å videreformidle oppnådd kompetanse til kolleger	8,2	26,0	26,0	19,2	20,5

Figur 5. Egeninitiativ til å videreformidle oppnådd kompetanse på arbeidsplass. Prosent (N=73).





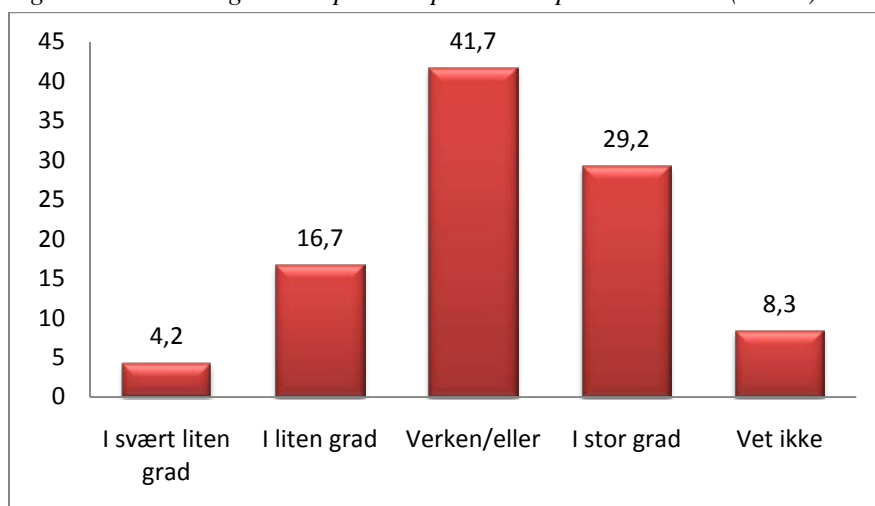
Figur 6. Andel deltakere som deltok sammen med andre fra samme arbeidsplass etter høyskole. Prosent (N HiO = 29, N HiT = 23, N HiL = 14, N HiFm = 7).



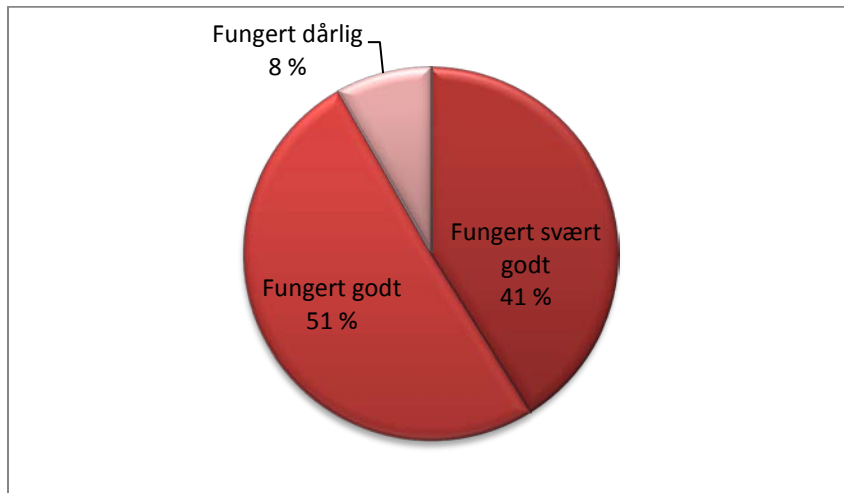
Tabell 2. Dekning av utgifter og betalt permisjon. Prosent (N=24).

	I svært stor grad	I stor grad	I liten grad	I svært liten grad
Dekning av utgifter	58,3	29,2	8,3	4,2
Betalt permisjon til samlinger	87,5	12,5	0,0	0,0
Betalt permisjon til hjemmeeksamen	87,5	12,5	0,0	0,0

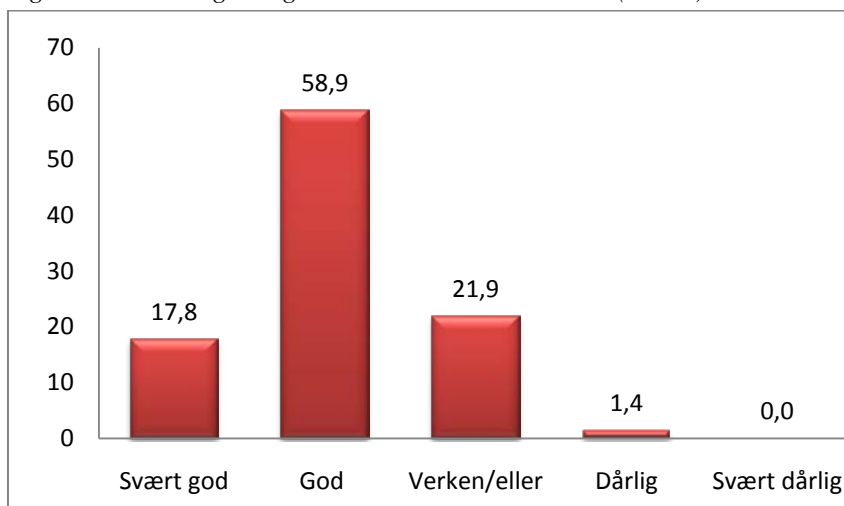
Figur 7. Forankring av kompetanse på arbeidsplass. Prosent (N=24).



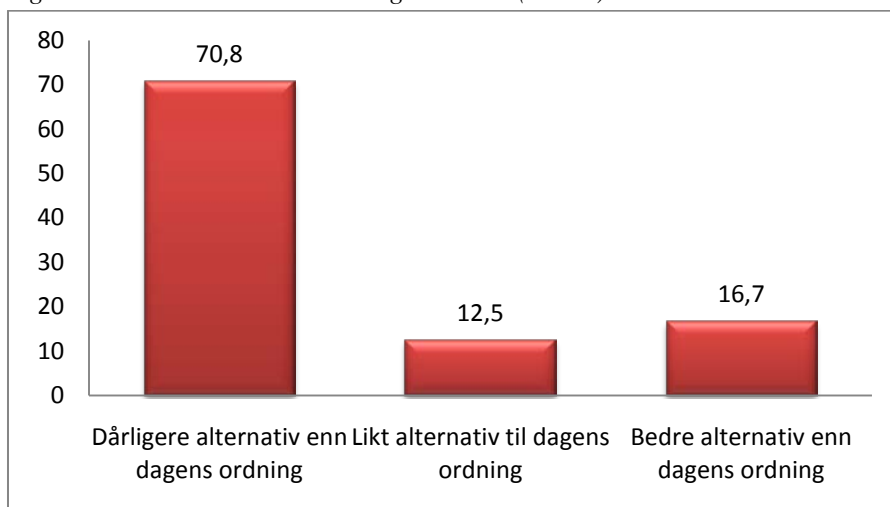
Figur 8. Hvordan har det fungert å kombinere samlinger med arbeid? Prosent (N=73).



Figur 9. Vurdering av egen arbeidsinnsats. Prosent (N=73).



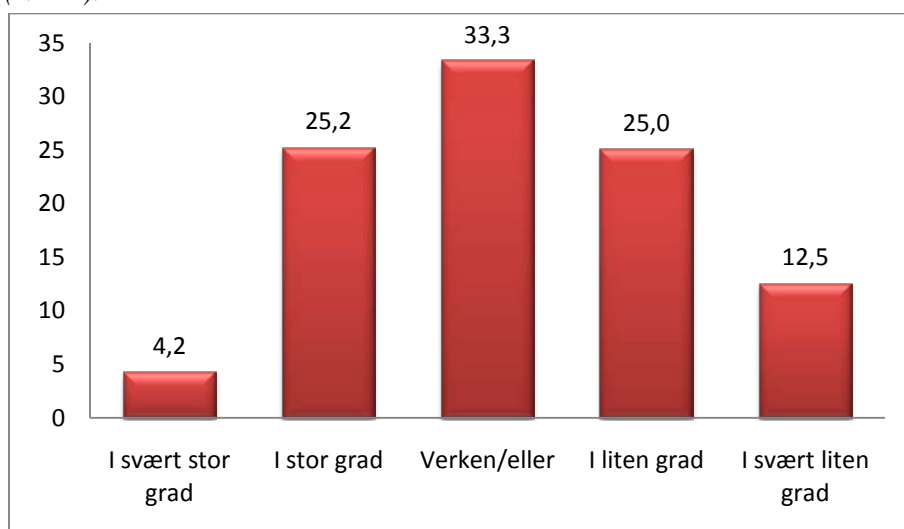
Figur 10. Nettbasert undervisning. Prosent (N=24).



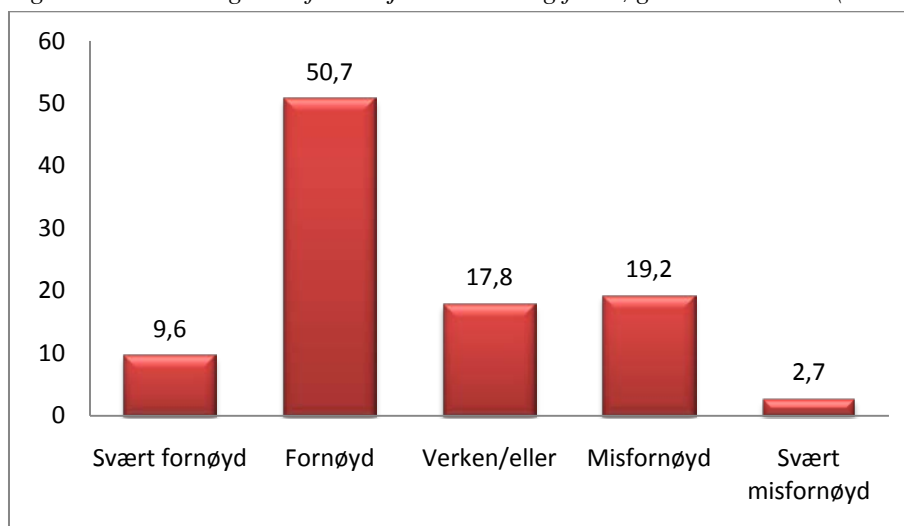
Tabell 3. Kjennskap til innhold. Prosent (N=24).

	I svært stor grad	I stor grad	Verken/ eller	I liten grad	I svært liten grad
Pensum	4,2	41,7	25,0	20,8	8,3
Forelesninger	4,2	41,7	25,0	29,2	0,0
Gruppearbeid/seminarer	4,2	25,0	37,5	20,8	12,5
Oppgaver/eksamen	4,2	45,8	29,2	12,5	8,3

Figur 11. Arbeidsgiver tatt eget initiativ til å innhente informasjon om videreutdanningen. Prosent (N=24).



Figur 12. Vurdering av informasjonsutveksling fra høyskoler. Prosent (N=73).



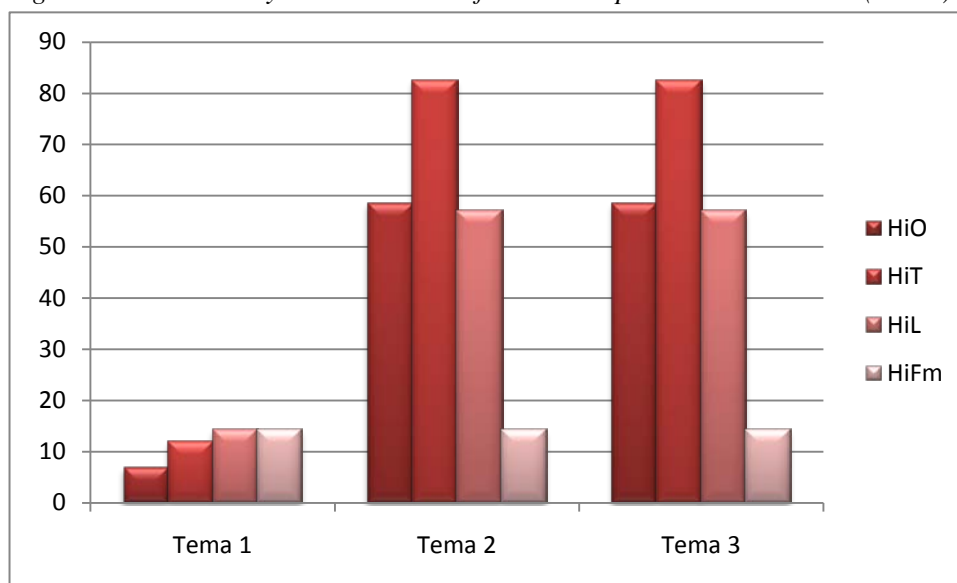
Tabell 4. Vurdering av organisering av arbeidskrav. Prosent (N=73).

	Svært fornøyd	Fornøyd	Verken /eller	Misfornøyd	Svært misfornøyd	Deltok ikke
Obligatoriske oppgaver	17,8	41,1	24,7	13,7	1,4	1,4
Hjemmeeksamen	27,4	41,1	12,3	9,6	5,5	4,1

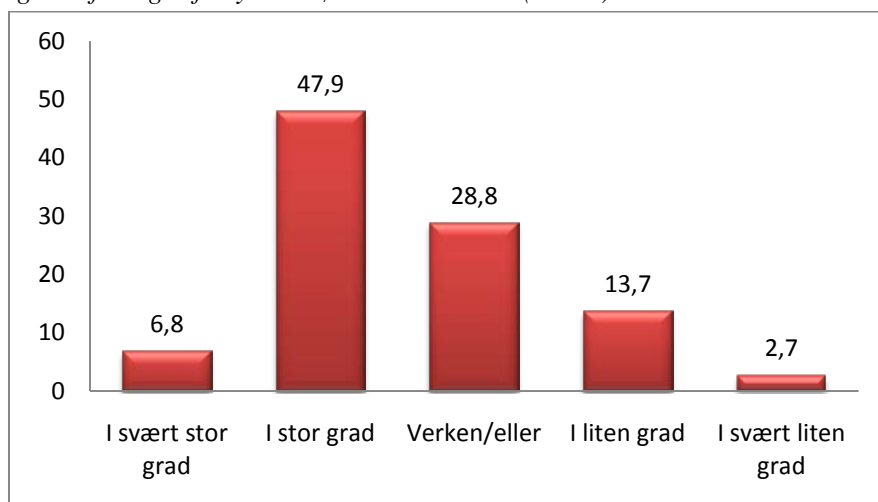
Tabell 5. Vurdering av faglig innhold. Prosent (N=73).

	Svært fornøyd	Fornøyd	Verken/ eller	Misfornøyd	Svært misfornøyd	Deltok ikke
Pensum	8,2	72,6	9,6	6,8	2,7	0,0
Forelesninger	24,7	56,2	16,4	2,7	0,0	0,0
Seminargrupper	4,1	49,3	34,2	9,6	2,7	0,0
Oppgaver	8,2	58,9	19,2	11,0	1,4	1,4
Hjemmeeksamen	19,2	43,8	12,3	12,3	5,5	6,8
Veiledning	8,2	31,5	35,6	13,7	11,0	0,0

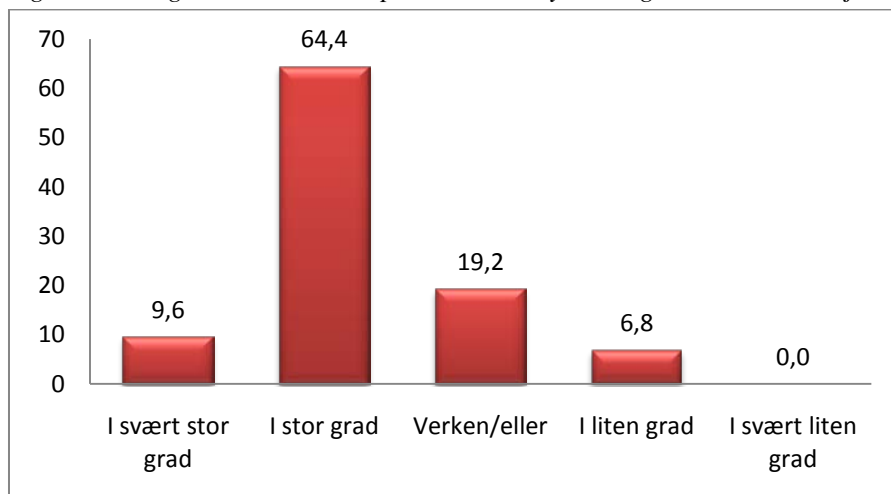
Figur 13. Andel som synes det har vært for lav vekt på temaene. Prosent (N=73).



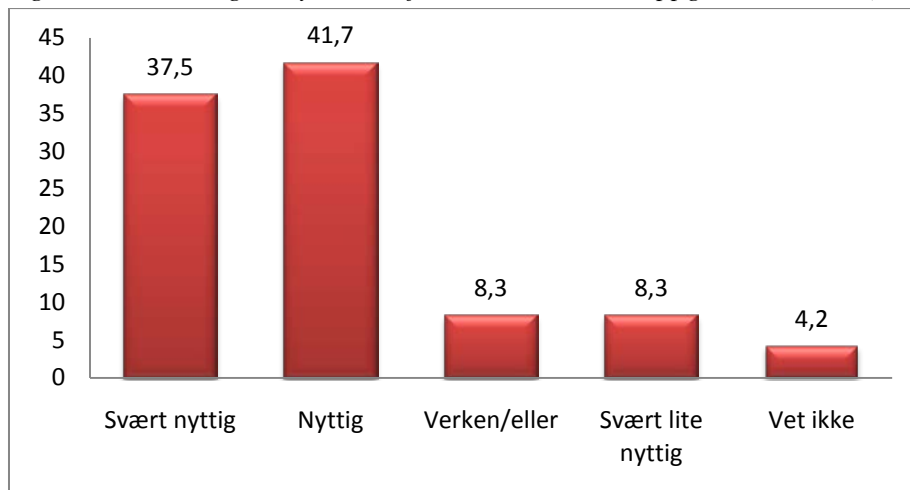
Figur 14. Vurdering av hvorvidt videreutdanningen er arbeidsplassrelatert og bygger på deltakernes egne erfaringer fra yrkesutøvelsen. Prosent (N=73).



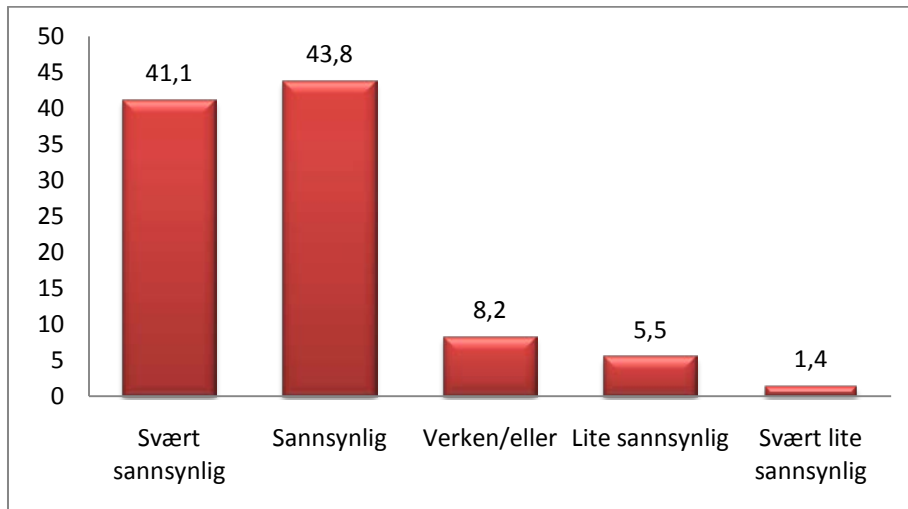
Figur 15. Tilegnelse av kunnskap som kan benyttes i egen arbeidssituasjon. Prosent (N=73).



Figur 16. Vurdering av nytteverdi for ansattes arbeidsoppgaver. Prosent (N=24).



Figur 17. Sannsynlighet for videre anbefaling fra deltakere til andre. Prosent (N=73).



Figur 18. Sannsynlighet for videre anbefaling fra arbeidsgivere til andre. Prosent (N=24).

