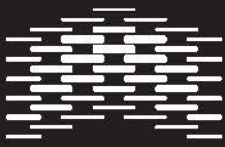


HiOA

NAV, arbeidslinja og sosialarbeider- utdanningene

BSV-utdannernes syn på NAV-reformen og
arbeidsinkludering



HØGSKOLEN I OSLO
OG AKERSHUS

Lars Inge Terum

Småskrift 2014 nr 6

Lars Inge Terum

NAV, arbeidslinja og sosialarbeiderutdanningene

BSV-utdannernes syn på NAV-reformen og arbeidsinkludering

Senter for profesjonsstudier

Høgskolen i Oslo & Akershus

Oslo 2014

© Høgskolen i Oslo og Akershus

Småskrift 2014 nr 6

Opplag trykkes etter behov, aldri utsolgt

HiOA,
Læringscenter og bibliotek,
Skriftserien
St. Olavs plass 4,
0130 Oslo,
Telefon (47) 64 84 90 00

Postadresse:
Postboks 4, St. Olavs plass
0130 Oslo

Adresse hjemmeside: <http://www.hioa.no/Om-HiOA/Nettbokhandel>
For elektronisk bestilling klikk Bestille bøker

Trykket hos Allkopi
Trykket på Multilaser 80 g hvit

Det må ikke kopieres fra denne bok i strid med åndsverkloven og fotografiloven eller i strid med avtaler om kopiering inngått med KOPINOR, Interesseorganisasjon for rettighetshavere til åndsverk. Kopiering i strid med lov eller avtale medfører erstatningsansvar og inndragning, og kan straffes med bøter eller fengsel.

Forord

Dette notatet er utarbeidet på oppdrag fra Arbeids- og velferdsdirektoratet. Formålet er å få mer kunnskap om forholdet mellom NAV og BSV-utdanningene (barnevernspedagog-, sosionom- og vernepleierutdanningen). Notatet forteller noe om hva lærerne ved BSV-utdanningene i Norge mener om utdanningene og deres relevans for NAV. Grunnlaget er en surveyundersøkelse gjennomført blant dem som underviser og veileder ved alle høyskoler og universiteter i Norge som tilbyr barnevernspedagog-, sosionom- og vernepleierutdanninger. Svarprosenten var 67 prosent (se vedlegg). Vi omtaler respondentene som «BSV-utdannere». Dette notatet undersøker:

- BSV-utdannernes utdanning og praksiserfaring
- Utdanningenes relevans for NAV relaterte tjenester
- Arbeidslinja og arbeidsinkludering.

Takk til seniorrådgiver Per Inge Langeng i Arbeids- og velferdsdirektoratet (NAV) for lærerike diskusjoner og for kommentarer til en tidligere versjon av dokumentet.

Oslo, 29 oktober 2014

Lars Inge Terum

Innhold

1. Innledning
2. BSV-utdannernes utdanning og erfaring
3. Relevans til tjenestene i NAV
4. Arbeidsretting
5. Den tvetydige sosionomutdanningen

1. Innledning

NAV rekrutterer bredt og har 19 000 medarbeidere, der 14 000 er tilsatt i staten og 5 000 i kommunene. NAV har en *tjenestelinje* som består bl.a. av 19 fylkeskontorer, og den statlige delen av 456 lokale NAV-kontorer. Fylkeskontorene har ansvaret for partnerskapet med kommunene og lokalkontorene er brukerens møtepunkt med NAV. Lokalkontorene har i oppgave å følge opp brukere som trenger ekstra bistand for å komme i arbeid eller aktivitet, og å veilede brukere på arbeids-, familie- og pensjonsområdet og ta imot krav om ytelser.

Om lag en tredjedel av de som arbeider ved lokalkontorene har utdanning som sosialarbeider (sosionom og barnevernspedagog), og i tillegg er det 7 prosent som har velferdsutdanning (Terum m.fl. 2012). Andelen med sosialarbeiderutdanning er den samme i ledergruppen (ledere og nestledere) som blant veilederne, men det er særlig andelen sosialarbeidere blant nestlederne som trekker andelen opp.

Siden sosialarbeiderutdanningene er en viktig rekrutteringsbase til NAV skal vi i dette notatet se nærmere på de som arbeider i disse utdanningene. I notatet inngår alle som underviser og veileder ved BSV-utdanningene. Disse er interessante fordi det er dem som har kontakt med studentene og er utdanningens 'ansikt'; de opptre som forbilder og rollemodeller og bidrar til å konkretisere utdanningens innhold og gi den profil.

Først skal vi se på trekk ved BSV-utdannerne. Før uten alder og kjønn skal vi se på hvilken utdanning de har og om de selv har BSV-utdanning. Mange av dem har tidligere erfaring fra praksisfeltet, og vi skal se på hvilke praksisfelt som er mest vanlig og hvor lenge det er siden.

Deretter skal vi se på hvordan de vurderer BSV-utdanningenes relevans. I tillegg til å se på i hvilken grad de generelt mener utdanningene er relevante, skal vi mer spesifikt se på hvor godt de mer spesifikt mener utdanningene kvalifiserer for NAV-relaterte tjenester. Videre skal vi undersøke i hvilken grad utdannerne mener at sosionomutdanningen er blitt endret som følge av NAV-reformen og på hvilken måte den i tilfellet er blitt endret.

For det tredje skal vi undersøke BSV-utdanneres syn på arbeidslinja og da dels på arbeidslinjas normative retning og dels på virkemidlene, nærmere bestemt bruk av vilkår og sanksjoner. I noen grad skal vi også undersøke om BSV-utdannerne ser annerledes på

arbeidslinja enn veilederne i NAV. I tillegg skal vi se på BSV-utdannelses syn på arbeidsinkludering og i hvilken grad BSV-utdannerne primært slutter opp om 'train-place' framfor 'place-train' modellen og om disse oppfattes som alternative/konkurrerende tilnæringsmåter.

2. BSV-utdannelsens utdanning og erfaring

Høgskolene og universitetene er generelt preget av at de store etterkrigskullene har utgjort en betydelig andel av de tilsatte. Gjennomsnittsalderen ved de statlige høgskolene var 49 år i 2013 og 20 prosent var 60 år eller eldre (DBH 2013). I utvalget fra BSV- utdanningene var gjennomsnittsalderen blant de tilsatte noe høyere, 53 år, og andelen over 60 år var også høyere, 26 prosent. Bare 11 prosent er under 40 år, mens denne andelen var på 23 prosent ved statlige høgskolene samlet. Dette impliserer ikke bare at BSV-utdannerne er gjennomgående noe eldre enn andre tilsatte ved høgskolene, mange har også lang fartstid ved utdanningene; over halvparten (56 prosent) har vært tilsatt i 10 år eller mer. I tillegg dominerer kvinnene – 68 prosent er kvinner og i alle alderskategorier er kvinneandelen høyere enn 65 prosent (Terum & Nesje 2014). Hva er så deres utdanning og praksiserfaring?

BSV-utdanning og praksiserfaring

Profesjonsutdanninger er kjennetegnet ved at lærerne ofte selv tilhører profesjonen og har praktisk erfaring fra yrkesfeltet som utdanningen kvalifiserer for. Vi skal først undersøke i hvilken grad er det slik at studentene møter lærere som selv har fullført en BSV-utdanning, og slik sett også opptrer som rollemodeller for studentene.

To-tredeler (67 prosent) av dem som underviser er selv barnevernspedagog, sosionom eller vernepleier, mens 35 prosent har en annen grunnutdanning. Det betyr at de som underviser og veileder i betydelig grad selv har gjennomført en av BSV-utdanningene. Klart mest vanlig er det å ha sosionomutdanning og minst vanlig å ha barnevernspedagogutdanning. Ikke uventet er det også en sammenheng mellom egen BSV-utdanning og utdanningen de underviser ved.

Tabell 2.1 BSV-utdannerne fordelt på egen grunnutdanning og hvilken utdanning de i hovedsak underviser ved.

Fullført:	Underviser/veileder ved			Totalt
	Barnev.ped	Sosionom	Vernepleier	
Barnevernspedagogutdanning	51	6	0	15
Sosionomutdanning	10	72	4	31
Vernepleierutdanning	2	1	55	21
Annen grunnutdanning	37	21	41	33
	100	100	100	100
N =	115	161	157	433*

*Eksklusiv 37 personer som oppgir at de underviser like mye på flere utdanninger

Tabell 2.1 viser at 72 prosent av de som underviser og veileder ved sosionomutdanningen selv har samme utdanning, mens det omfatter 55 prosent av dem som underviser ved vernepleierutdanningen og 51 prosent ved barnevernspedagogutdanningen. I noen grad (10 prosent) har de som underviser på barnevernspedagogutdanningen sosionomutdanning, og de som underviser på sosionomutdanningen barnevernspedagogutdanning (6 prosent). Det mest vanlige ved alle tre utdanningene er at de som ikke har samme utdanning har en annen grunnutdanning enn en av de to andre BSV-utdanningene. Andelen som har 'annen grunnutdanning' var 41 prosent ved vernepleierutdanninga, mot bare 21 prosent ved sosionomutdanninga.

Praksiserfaring. Svært mange av de som underviser ved BSV-utdanningene (86 prosent) oppgav at de hadde erfaring fra praksisfeltet. De har erfaring fra et bredt spekter av tjenester, men felles er at den praktiske erfaringen er av eldre dato.

Profilen i erfaringene varierer også noe med hvilken BSV-utdanning de i dag arbeider ved. I utgangspunktet var 10 ulike tjenesteområder ført opp og de fem som kom på topp når vi ikke skiller mellom utdanning var disse:

Tabell 2.2 BSV-utdannerne som hadde erfaring fra «praksisfeltet», fordelt etter hvor de har praksis fra og hvor lenge det er siden de hadde praksis. Gjennomsnitt og median. (N = 398)*

	Kommunalt barnevern	Omsorg for funksjons- /utviklings- hemmede	Barne- & ungdoms- institusjoner	Skole/ PP- tjenesten	Psykisk helsevern
N =	131	130	111	101	99
År siden praksis					
- gj.snitt	16	18	16	17	14
- median	17	19	15	18	11

*Når N i tabellen er høyere enn 398 skyldes det at respondentene har praksiserfaring fra mer enn ett tjenesteområde.

Tabell 2.2 viser at flest har erfaring fra «kommunalt barnevern», men i snitt er det 16 år siden (median 17 år). For bare en firedel er det mindre enn 10 år siden. Mange har erfaring fra «omsorgen for funksjons-/utviklingshemmede», men også dette er lenge siden. «Barne- og ungdomsinstitusjoner» er det praksisfeltet som kommer på «bronseplass», og igjen er det snakk om langt tilbake i tid. Om lag en firedel har praksis fra «skole- og PP-

tjenestene», samt «psykisk helsevern», der erfaringene fra det siste praksisfeltet er klart ferskest. For halvparten av de med erfaring fra «psykisk helsevern» er det mindre enn 11 år siden og for en tredel er det mindre enn 5 år siden.

Totalt sett kommer «sosialkontor» på sjetteplass, 97 lærere har erfaring derfra, mens bare 13 av 400 utdannere har erfaring fra NAV. I tillegg er det forholdsvis lite vanlig med praksiserfaring fra a-etat (18 utdannere) og trygdeetaten (8 utdannere). Antall år siden praksis ved de tre «gamle» etatene var i gjennomsnitt ca 20 år, men praksiserfaringen fra NAV er naturlig nok ferskere.

Om vi snur perspektivet og spør hvor vanlig det er at lærerne ved BSV-utdanningene har erfaring fra NAV og/eller en av de tre tidligere etatene, omfatter det knapt en fjerdedel.

Tabell 2.3 BSV-utdannerne fordelt etter andel med NAV-relatert erfaring og hvilken utdanning de i hovedsak underviser ved

	Underviser ved			Totalt
	Sosionomutd	Barneverns pedagogutd	Vernepleieutd	
Andel med NAV-relatert erfaring	42	14	11	23
	164	116	158	438

Tabell 2.3 viser at 42 prosent av de som underviser ved sosionomutdanningen har NAV-relatert praksiserfaring. De fleste av disse har erfaring fra den kommunale sosialtjenesten. Blant de som underviser ved barneverns- og vernepleierutdanningene er det forholdsvis få som har NAV-relatert erfaring.

Ikke overraskende er det altså ved *sosionomutdanningene* at flest utdannere har erfaring fra NAV og de tidligere etatene. Samtidig viser det seg at disse utdannerne minst like ofte har praksiserfaringer fra «barnevernet» og «barne- og ungdoms-institusjoner». Flest (66 personer) har erfaring fra «barnevernet», men i snitt er det 18 år siden. Nesten like mange (64 personer) har erfaring fra «sosialkontor», men i gjennomsnitt er det 21 år siden. Omtrent like mange har praksiserfaring fra «barne- & ungdomsinstitusjoner» (43 personer) og «psykisk helsevern» (39 personer). Denne erfaringen er gjennomgående noe ferskere (14-16 år).

De som underviser ved *barnevernspedagogutdanningene* har som ventet først og fremst erfaring fra «barnevern» (46 personer) og «barne- & ungdomsinstitusjoner» (40 personer), men også fra «skole-/PP-tjenesten» (25 personer) og «psykisk helsevern» (22 personer). Men som før; det er lenge siden – fra 15-17 år i gjennomsnitt.

De som underviser og veileder ved *vernepleierutdanningene* har primært praksiserfaring fra «omsorgen for funksjons-/utviklingshemmede» (84 personer) og fra «kommunal helse- og omsorgstjenester» (62 personer), - den siste noe ferskere erfaring (13 år), enn de første (16 år). I tillegg var det en del (33 personer) som hadde praksis fra «psykisk helsevern» og i gjennomsnitt var det 13 år siden (median 12 år).

Eksemplifisering. At det totalt sett er relativt få som har NAV-relatert praksiserfaring påvirker også lærernes undervisning. Generelt er det en klar sammenheng mellom egen praksiserfaring og hvor lærere sier de henter eksempler fra til undervisningen. De fleste lærerne sier de konkretiserer med eksempler, og totalt sett er det 35 prosent av lærerne som sier de gjør bruk av eksempler fra NAV og/eller de tidligere etatene. Ikke overraskende er det blant dem som underviser ved sosionomutdanningene at det er mest vanlig. Det er også en del som ikke selv har NAV-relatert praksiserfaring som oppgir at de likevel gjør bruk av eksempler derifra; mens 42 prosent oppgir å ha slik praksiserfaring, er det 68 prosent som oppgir at de i undervisningen bruker NAV-relaterte eksempler. Blant de som underviser ved de to andre utdanningene er det bare 16 og 11 prosent som sier de gjør det.

Oppsummert: det er primært utdannerne ved *sosionomutdanningen* som har NAV-relatert erfaring og som sier de i undervisningen gjør bruk at eksempler hentet fra NAV-relaterte tjenester.

3. Relevans til tjenestene i NAV

Profesjonsutdanninger er heterotetiske – de har sitt formål utenfor seg selv (Grimen 2009). Poenget er at de skal kvalifisere for bestemte arbeidsoppgaver og yrker. Det betyr *ikke* at det bare er dette hensynet som skal bestemme utdanningene, men at dette hensynet ikke kan ignoreres. Det betyr at relevans blir et aspekt ved kvalitet. Samtidig har profesjonsutdanningene i økende grad blitt integrert i høyere utdanning, som selv har sine rutiner og indre logikker. Forskning og vitenskapelig publisering står her sentralt, og det er et empirisk spørsmål i hvilken grad dette styrker eller utfordrer utdanningene relevans. Dette tematiserer forholdet mellom relevans og autonomi.

På den ene siden er relevans et sentralt aspekt ved enhver profesjonsutdanning, på den annen side er det utdanningsinstitusjonens ansvar å definere utdannings innhold. Rett nok styres BSV-utdanningene via rammeplaner, men disse gir også rom for lokale tilpasninger. Oppfatningen blant BSV-utdannerne er at rammeplanstyringen ikke er for sterk og at det er betydelig lokal autonomi (Terum & Nesje 2014). Spørsmålet er da i hvilken grad utdannerne mener at denne autonomien har blitt brukt til å øke relevansen i forhold til NAV.

Dette kapitlet går i tre trinn: først skal vi undersøke i hvilken grad BSV- utdannerne generelt mener at utdanningene er praksisrelevante. Dernest skal vi mer spesifikt se på hvordan de vurderer utdanningenes relevans/innretning mot noen NAV-relevante tjenester. Til slutt skal vi enda mer spesifikke undersøke i hvilken grad de mener at NAV-reformen har ført til endringer i utdanningen.

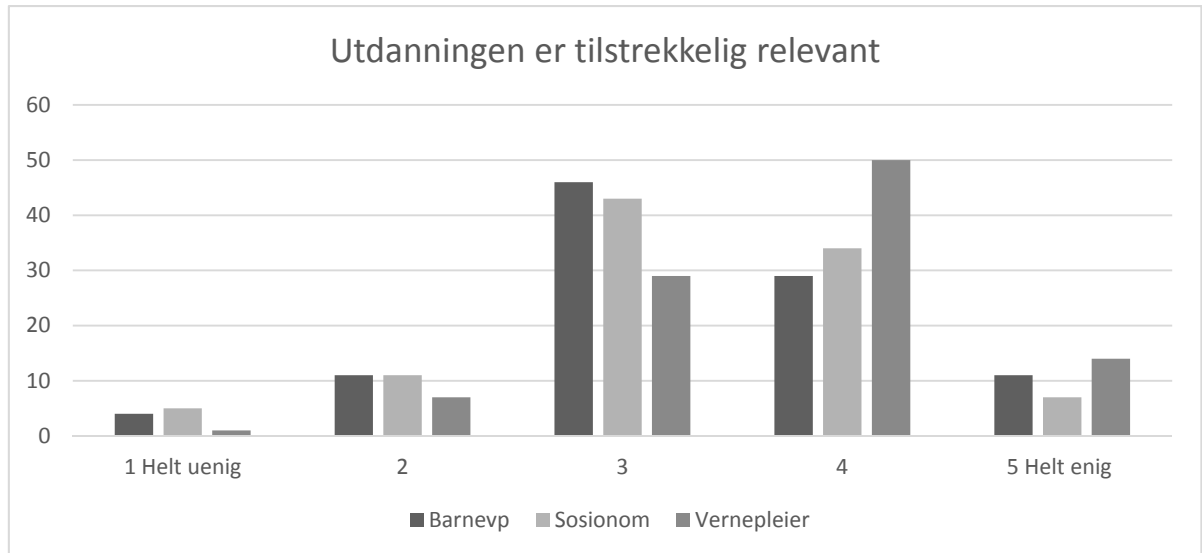
Praksisrelevans

Generelt er det mange av utdannerne som gir uttrykk for at de følger godt med på de relevante praksisfeltene (Terum & Nesje 2014). Det er et viktig grunnlag for å kunne vurdere utdanningen relevans. Lærerne i BSV-utdanningene ble bedt om å ta stilling til påstanden: *Utdanningen er tilstrekkelig relevant i forhold til kommende yrkesutøvelse.*

Utdannerne er mer enige enn uenige i at utdanningen er tilstrekkelig relevant i forhold til kommende yrkesutøvelse. Nesten halvparten (48 prosent) er enige i påstanden, men bare 1 av 10 er «helt enige». Samtidig er det bare 13 prosent som er uenige i en eller annen variant. Dette kan tolkes som at BSV-utdannerne i det stor og hele mener utdanningene er

tilstrekkelig relevante i forhold til kommende yrkesutøvelse, men er det forskjell mellom utdanningene?

Figur 3.1: Vurderingene til de som underviser ved BSV-utdanningene av påstanden: *Utdanningen er tilstrekkelig relevant i forhold til kommende yrkesutøvelse, etter hvilken BSV-utdanning de underviser og veileder ved.*



$p = .001$ - gjennomsnitt: Bvp: 3.32, Sos: 3.26, Vpl: 3.71

Figur 3.1 viser at det er visse forskjeller i vurderingene etter hvor de underviser (Pearsons Chi-Square: .001). Generelt er de som underviser ved vernepleierutdanningene mer enig i påstanden enn tilfellet er for de andre utdanningene. Her er det 64 prosent som gir uttrykk for at utdanningen er tilstrekkelig relevant i forhold til kommende yrkesutøvelse, men det omfatter bare ca 40 prosent av de som underviser ved sosionom- og barnevernspedagog-utdanningene. Ved disse utdanningene inntar 43-46 prosent det nøytrale midtstandpunktet (3), som uttrykker at de verken er enige eller uenige.

Det er ikke lett å tolke hvorfor mange velger midtstandpunktet. Kan det fortelle at dette er et spørsmål de ikke har tenkt så mye over? At om de hadde hatt muligheten til å svare «vet ikke», ville mange ha benyttet dette svaralternativet? Ut fra at de sier at de følger godt med i praksisfeltet virker ikke det opplagt. En annen tolkning kan være at det ikke er så lett å ha noen formening om hva som er «tilstrekkelig relevant»; med andre ord hva som er evalueringsstandarden når de bedømmer dette? I tilfellet blir spørsmålet da hvorfor utdannerne ved vernepleierutdanningene i større grad skulle ha en formening om dette? Nærmere analyser viser at det ikke er systematiske forskjeller i vurderingene til de som underviser i profesjonsfagene og de som underviser i andre fag.

NAV-relevans

For å få et noe mer presist bilde ble utdannerne bedt om å vurdere *hvor godt utdanningen de selv underviser mest ved* kvalifiserer for 11 tjenester. Fem av disse tjenestene er særlig NAV-relevante; 'arbeidsrettede tjenester', 'sosiale tjenester', 'habiliterings- og rehabiliterings-tjenester', 'tjenester overfor innvandrere og flyktninger' og 'økonomisk stønad'. Dette er tjenester som ikke er gjensidig utelukkende og som varierer noe i spesifisering. Vi skal se på gjennomsnittsverdien for disse fem tjenestene, og jo nærmere den ligger 1.00, jo bedre mener de utdanningen kvalifiserer for tjenesten.

Gjennomsnittsverdien er bare unntaksvis lavere enn 2, men ligger ofte fra 2 – 3, hvilket indikerer at de generelt mener utdanningen kvalifiserer rimelig godt.

Tabell 3.1 BSV-utdanneres vurdering av hvor godt utdanningen de underviser ved kvalifiserer for arbeid innen fem tjenester. Gjennomsnitt. (1 = svært godt & 5 = svært dårlig) Fordelt etter utdanning.

	Sosionom	Vernepleie	Barneved	Totalt
Arbeidsrettede tjenester	2.67	2.62	3.61	2.85
Sosiale tjenester	1.91	2.48	3.00	2.37
Økonomiske stønader	2.25	3.80	4.15	3.25
Habilitering- og rehabiliteringstj	3.22	1.54	3.51	2.57
Innvandrere og flyktninger	2.51	2.63	2.69	2.60
Gj.snitt	2.51	2.61	3.39	2.73
Gj.snitt alle 11 tjenestene	2.67	2.41	3.01	2.63
N =	146	114	114	374

Tabell 3.1 viser for det første at disse fem NAV-relaterte tjenestene scorer dårligere enn gjennomsnittet for alle 11 tjenestene (gj.snitt 2.73 vs 2.63).¹ Dette impliserer at utdannerne mener utdanningene gjennomgående passer bedre til de andre tjenestene. Slik er det *ikke* for sosionomutdanningen, der gjennomsnittsverdien for disse fem tjenestene er lavere/bedre (2.51), sammenlignet med alle 11 tjenestene (2.67). Også når vi sammenligner gjennomsnittsverdien for disse fem NAV-relaterte tjenestene kommer

¹ De seks tjenestene som i tillegg inngikk var: (1) Barnevern, (2) Barne- og ungdomsinstitusjoner, (3) Rusmisbrukere, (4) Psykisk helsearbeid, (5) Skole, PP-tjeneste, (6) Hjemmebaserte tjenester

sosionomutdanningen best ut. Dette forsterker bildet av at det er sosionomutdanningen som best kvalifiserer for NAV-relaterte oppgaver.

Utdannerne mener at sosionomutdanningen kvalifiserer best for «sosiale tjenester» og for administrering av «økonomiske stønader». «Arbeidsrettede tjenester» kommer på fjerdeplass, etter tjenester rettet mot «innvandrere og flyktninger». Interessant nok blir også vernepleierutdanningen vurdert å passe rimelig godt til disse fem tjenestene. Det som særlig bidrar til dette er at denne utdanningen blir vurdert å passe svært godt til ‘habilitering- og rehabiliteringstjenester’. Noe overraskende indikerer gjennomsnittsverdien for ‘arbeidsrettede tjenester’ at vernepleierutdanningen blir vurdert å kvalifisere minst like godt som sosionomutdanningen. Kanskje det har sammenheng med at mye arbeid i NAV, og da særlig ved lokalkontorene, er rettet mot personer med nedsatt arbeids-/funksjonsevne, som bør kunne være relevant for vernepleiere.

Samlet tegner det seg likevel et bilde av at de som underviser mener at det er sosionomutdanningen som i særlig grad kvalifiserer for NAV-relatert arbeid.

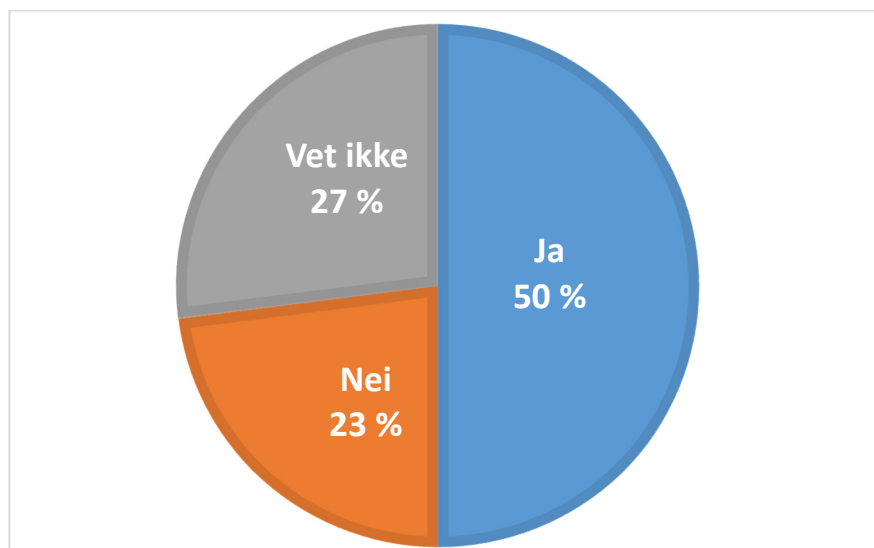
NAV-reformen og sosionomutdanningen

Samspillmeldingen legger sterk vekt på at utdanningene må forholde seg til yrkesfeltet, og trekker særlig fram reformene i barnevernet, NAV-reformen og Samhandlingsreformen (Meld. St. 13 2011-2012, kap 3). Ut fra dette er det interessant å undersøke i hvilken grad utdannerne mener at NAV-reformen har påvirket utdanningene. Både fordi vi antok at disse reformene hadde noe ulik relevans for utdanningene, men også for å begrense omfanget til spørreskjemaet, ble spørsmålet om *NAV-reformen* bare stilt til dem som i hovedsak underviser ved sosionomutdanningen.

Hvor vidt holdninger og synspunkter til reformenes innhold og viktighet vil påvirke svarene, er vanskelig å vurdere. I utgangspunktet er det kanskje grunn til å forvente at reformene i barnevernet generelt sett har møtt noe større entusiasme i utdanningene enn det NAV-reformen har gjort. Dette fordi reformene i barnevernet har bidratt til å løfte fram dette sakfeltet og tilført det ressurser (Messel 2013). NAV-reformen har derimot blitt kritisert for ikke å gi tilstrekkelig rom for sosialt arbeid, samtidig som den har blitt knyttet til «arbeidslinja», som i et sosialt arbeid perspektiv har blitt kritisert for å være for smal (Røysum 2014, Messel 2014b).

De som underviser ved sosionomutdanningene fikk spørsmålet: *Har det etter ditt syn blitt gjennomført endringer i utdanningen som følge av NAV-reformen?*

Figur 3.2 Andel av lærerne ved sosionomutdanningene som har svart «ja», «nei» eller «vet ikke» på om NAV-reformen ført til endringer i utdanningen.



Figur 3.2 viser at 5 av 10 mener NAV-reformen har ført til endringer, mens nesten en fjerdedel (23 prosent) svarer «nei». Knappt tre-fjerdedeler har altså en oppfatning om dette, mens vel en fjerdedel «vet ikke». Dette reiser spørsmål om andelene som ‘vet/ikke vet’ varierer systematisk mellom utdanningsinstitusjonene?

I gjennomsnitt er det 27 prosent som svarer «vet ikke», men det er store forskjeller mellom institusjoner – fra Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA) der nesten halvparten (46 prosent) svarer «vet ikke» til Høgskolen i Lillehammer (HiL) der ingen svarer dette. Denne forskjellen kan ha sammenheng med størrelsen på utdanningen (antall utdannere), men også med kontakten/kjennskapet til NAV. Store utdanninger kan ha klarere intern arbeidsdeling og differensiering. Forskjellen kan også ha sammenheng med at institusjonen den siste tiden har rekruttert mange nye utdannere som kort og godt ikke kjenner til hva som har skjedd.

Ved HiOA var 24 prosent av utdannerne tilsatt siste fem år, mens dette ved HiL utgjorde 23 prosent av utdannerne. Sosionomutdanningen ved HiOA er den klart største, men generelt varierer «vet ikke-prosenten» ikke med størrelse. På den annen side, i de fleste tilfeller representerer BSV-utdanningene ikke store organisasjoner. HiOA skiller seg ut som den klart største og kan derfor ha en klarere arbeidsdeling. Noen kan her samarbeide tett med NAV, og bidra til å sikre at dette elementet i utdanningen blir godt ivaretatt,

samtidig som det er mange som ikke har oversikt over hva som skjer i utdanningen som helhet.

Ser vi nærmere på de som vet (har svart «ja» el «nei»), finner vi at andelen av disse som har svart at NAV-reformen har ført til endringer i gjennomsnitt er 68 prosent, men igjen er det store variasjoner, fra ca 90 prosent (Høgskolen i Sør-Trøndelag) til vel 40 prosent (Høgskolen i Finnmark og Universitetet i Stavanger). Det er viktig å understreke at disse tallene ikke sier noe om utdanningene er endret som følge av NAV-reformen, de forteller om utdannerne *oppfatninger*, altså om utdannerne *mener* utdanningene har blitt endret.

Når vi ser nærmere på hvem i utdanningene som svarer at utdanningen er endret, er det vanskelig å finne mønstre. Det er for eksempel ingen systematiske skiller mellom de som har sosionomutdanning og de som ikke har det, eller mellom de som underviser i «sosialt arbeid» og de som underviser i andre fag.

De som svarte «ja» ble bedt om å konkretisere på hvilken måte NAV-reformen hadde ført til endringer i utdanningen. I hovedsak ble det her vist til at det hadde blitt utviklet emner i arbeidslivskunnskap, arbeidsinkludering og aktivering mv. Det blir ofte lagt til at det er eksterne som foreleseer i disse emnene, og gjerne noen fra NAV. Dette kan tolkes som at de nye emnene har blitt tatt hånd om av andre enn de faste lærerne ved utdanningene. Undersøkelsen sier ikke noe om hvorfor det har skjedd, men begrunnelsen kan ha vært at disse eksterne underviserne har bedre kompetanse i emnet. I den grad så har vært tilfellet ville det ha vært interessant å vite hvordan dette har blitt tolket/oppfattet av studentene. Det kan oppleves som god praksisnær undervisning om NAV-relaterte problemstillinger. Det kan kanskje også bli oppfattet som at dette ikke er så sentrale temaer, siden de faste lærerne har begrenset kompetanse til å undervise.

Vi vet ikke om dem som sier at NAV-reformen har ført til endringer også mener at det *burde* være slik. De som derimot svarte «nei» eller «vet ikke» ble spurt om de mener reformene *burde* ha ført til endringer i utdanningene. Av dem som svarte at NAV-reformen *ikke* hadde ført til endringer svarte vel 60 prosent at det *burde* vært gjennomført endringer, mens vel 20 prosent mente at NAV-reformen *ikke* burde føre til endringer i utdanningen. Det er interessant at noen utdannere mener at denne type reformer ikke bør ha konsekvenser for sosionomutdanningen. Om det i tilfellet er uttrykk for et mer generelt syn på forholdet mellom samfunnsmessig endring og utdanningsinnhold, eller om det mer spesifikt handler om NAV-reformen, er vanskelig å vite.

4. Arbeidsretting

Arbeidsretting er knyttet til arbeidslinja og viser til en norm om arbeid som både et gode og en plikt. Arbeidsretting hviler på en *normativ* antakelse om at arbeid er å foretrekke fremfor mottak av offentlig stønad, og en *empirisk* antakelse om at mange/en god del av dem som mottar stønad er i stand til å bli selvforsørget gjennom arbeid. I dette perspektivet blir mottak av offentlig stønad knyttet til passivitet og noe som representerte en uønsket tilstand. Arbeidslinja innebærer å vri «blikket» fra rettigheter, funksjonstap og inntektssikring til aktivitet, ressurser og arbeid (Hernes m. fl. 2010). Det ble et skifte i språk og tyngdepunkt. I offentlige dokumenter ble arbeidslinja omtalt på følgende måte:

”Arbeidslinja betyr at virkemidler og velferdsordninger – enkeltvis og samlet – utformes, dimensjoneres og tilrettelegges slik at de støtter opp under målet om arbeid til alle”. (St meld nr 35 (1994-95): 89)

Arbeidslinja hviler altså på en antakelse om at arbeid er et gode, men også på antakelsen om at ikke alle har internalisert denne normen. Forestillingen er at arbeidsfrie inntekter framstår som attraktive for noen. Stønadsordningene må derfor konstrueres slik at det lønner seg å velge arbeid og selvforsørgelse, samtidig som bruk av vilkår og sanksjoner blir viktige virkemidler i arbeidsrettingen. Arbeidslinja handler med andre ord både om en ambisjon av normativ karakter og om ulike virkemidler.

FO, som organiserer norske sosialarbeidere, var på et tidlig tidspunkt kritiske til arbeidslinje og arbeidsplikt (Messel 2013). Sosialarbeiderne tok avstand fra arbeidsplikt på prinsipielt grunnlag og uttrykte tidlig motvilje mot streng praktisering av arbeidslinja (NOU 2004:13 og 55). Deres erfaring var at mange brukere ikke bare manglet arbeid, men hadde sammensatte problemer og stod langt fra arbeidsmarkedet. I pakt med dette argumenterte de for at arbeidsrettingen blir for «smal» i sin tilnærming, og ikke i tilstrekkelig grad tar høyde for de komplekse problemene til brukerne som står «lengst fra arbeidsmarkedet». Argumentene har vært at arbeidslinja ikke i tilstrekkelig grad har blikk for at sosialt arbeid, forstått som helhetlig og langvarig oppfølgingsarbeid, er nødvendig for å bistå klienter med komplekse behov (Røysum 2009, 2012, van Berkel 2011).

På samme tid har det blitt argumentert for at arbeidslinjas, og NAV-reformens vektlegging av integrerte og individuelt tilpassede tjenester passer godt til sosialt arbeid. Også oppfølgingsstrategien og kvalifiseringsprogrammet (KVP) står på skuldrene til sentrale prinsipper i sosialt arbeid (Langeng og Stene 2010). Det har også blitt reist spørsmål om

sosialarbeidernes skepsis kan tolkes som projeksjoner av indre spenninger i faget sosialt arbeid (Glemmestad 2011).

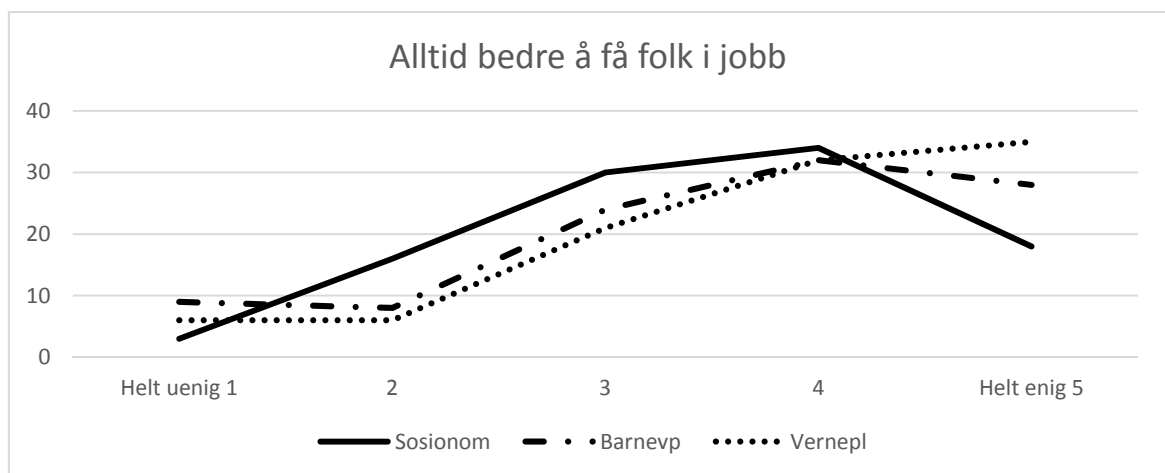
Analytisk kan vi altså skille mellom arbeidslinjas mål og virkemidlene som brukes til å nå målene, og spørsmålet er i hvilken grad BSV-utdannerne vurderer disse aspektene ulikt.

Arbeidslinja mål

Empiriske studier av veiledernes praksis tyder på at arbeidslinja mål er godt internalisert (Helgøy m.fl. 2013, Terum & Jessen 2014). Hva mener så BSV-utdannerne om arbeidslinjas normative retning. En undersøkelse av dette kan si noe om hvilke holdninger til arbeidslinja studentene møter i sosialarbeiderutdanningene, som kanskje også kan si noe om forholdet mellom arbeidslinja og sosialt arbeid.

Vi skal ta utgangspunkt i en påstand som tidligere er brukt til å måle respondentenes holdning til arbeidslinja. Påstanden er: *Med unntak av helt arbeidsuføre mennesker, er det alltid bedre å få folk i jobb framfor at de går på offentlige ytelser.* Samlet sett er BSV-utdannerne mest enig i at det beste er å få folk i arbeid; 60 prosent sier de er 'enig' eller 'helt enig' i påstanden, 25 prosent inntar mellomstandpunktet og 16 prosent er uenige. Er det så forskjeller ut fra hvilken BSV-utdanning de i hovedsak underviser ved, eller ut fra om lærerne selv har sosialarbeiderutdanning eller ikke?

Figur 4.1. BSV-utdannelsens syn på påstanden: 'Med unntak av helt arbeidsuføre mennesker, er det alltid bedre å få folk i jobb framfor at de går på offentlige ytelser', fordelt på hvilken utdanning de underviser ved.



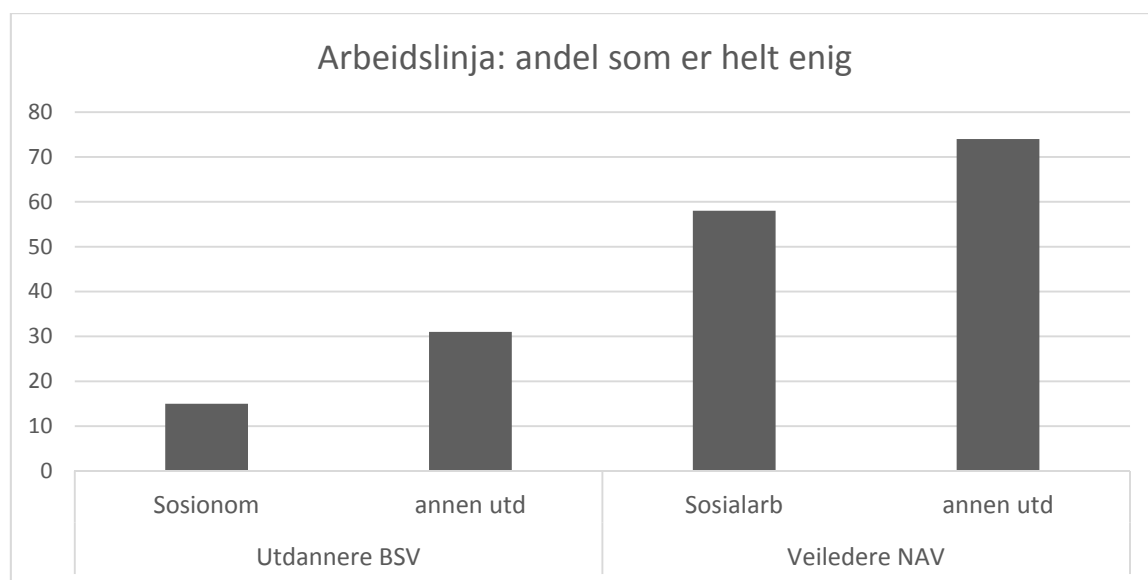
P<.01 Sos: 3.48 Bvp: 3.60 Vpl:3.86

Figur 4.1 viser at alle tre gruppene tenderer til å være enige i at det alltid er bedre å få folk i jobb framfor at de går på offentlige stønader. Videre er det slik at de som underviser ved

sosionomutdanningene er signifikant mindre enige i dette, enn de som underviser ved vernepleierutdanningene. Uttrykt på en annen måte; skepsisen til arbeidslinja er sterkere blant dem som underviser sosionomer, enn blant dem som underviser vernepleiere. Mest tydelig er forskjellen på grad av enighet, der 35 prosent av dem som underviser ved vernepleierutdanningene er 'helt enige', mot bare 18 prosent av de som underviser ved sosionomutdanningene.

Hvordan blir så bildet når vi sammenligner med dem som arbeider i NAV? Vi skal sammenligne andelen som sier at de er 'helt enig' i påstanden om at det alltid er bedre å få folk i jobb framfor at de går på offentlige stønader. For det første er det forskjell mellom veilederne og lærerne; 69 prosent av NAV-veilederne var helt enig, mot bare 26 prosent av BSV-lærerne.² For det andre er det interne forskjeller begge steder; blant lærerne er det bare 15 prosent av de som selv er utdannet sosionom som er helt enig i påstanden, mot 34 prosent av barnevernspedagogene og 46 prosent av de som er utdannet som vernepleiere. Blant veilederne ved lokale NAV-kontor er 58 prosent av dem som hadde sosialarbeiderutdanning 'helt enig', mot 74 prosent av dem med annen grunnutdanning.

Figur 4.2 Andelen som er 'helt enig' i påstanden *Med unntak av helt arbeidsuføre mennesker, er det alltid bedre å få folk i jobb framfor at de går på offentlige ytelser*, fordelt på hvor de jobber og om de selv har sosionom/sosialarbeiderutdanning.



Figur 4.2 illustrerer at lærere som har sosionomutdanning og NAV-veilederne som ikke har sosialarbeiderutdanning utgjør ytterpunktene, der andelen er henholdsvis 15 prosent og 74 prosent. I undersøkelsen av veilederne ved lokale NAV kontor ble kategorien

² Det er ingen signifikante forskjeller mellom utdanningsinstitusjonene

sosialarbeiderutdanning brukt, så det ble ikke skilt mellom sosionomer og barnevernspedagoger. Ut fra andre data vet vi at det er sosionomene som dominerer i denne kategorien, hvilket i tilfellet impliserer at det er klar forskjell mellom sosionomer som er lærere i utdanningene og sosionomer som arbeider som veiledere i NAV.

Det generelle bildet er likevel at de fleste slutter opp om arbeidslinjas normative retning, men det er altså visse forskjeller i *graden* på oppslutningen. Forskjellen mellom lærerne og veilederne kan signalisere at den institusjonelle sosialiseringen i NAV er sterk, og at selv veiledere med sosialarbeiderutdanning slutter sterkt opp om arbeidslinjas mål. Studier av veilederrollen i NAV kan gi støtte til en slik forklaring (Helgøy m.fl. 2013).

Det er videre grunn til å understreke at selv om vi her finner en generell oppslutning om arbeidslinjas normative retning, betyr ikke det at det også er enighet om *virkemidlene* som brukes, som f.eks. bruk av vilkår og sanksjoner.

Insentiver, vilkår og sanksjoner

Med arbeidslinja ble mer oppmerksomhet rettet mot utformingen av stønadsordningene. Pliktene er på fremmarsj. I økende grad blir det lagt vekt på at en ikke kan ta for gitt at normen om selvforsørgelse er internalisert. Mer oppmerksomhet ble rettet mot *motivasjonen* til den enkelte og at *virkemidlene* skulle støtte opp under målet om arbeid til alle. Bruk av vilkår og sanksjoner fikk en mer sentral plass. I sterkere grad ble det understreket at mottak av stønad skulle knyttes til en forpliktelse om å ta arbeid, delta på trening eller på andre tiltak som kunne bidra til å øke sannsynligheten for å komme i arbeid. Bruken av vilkår skulle øke stønadmottakerens arbeidsmotivasjon.

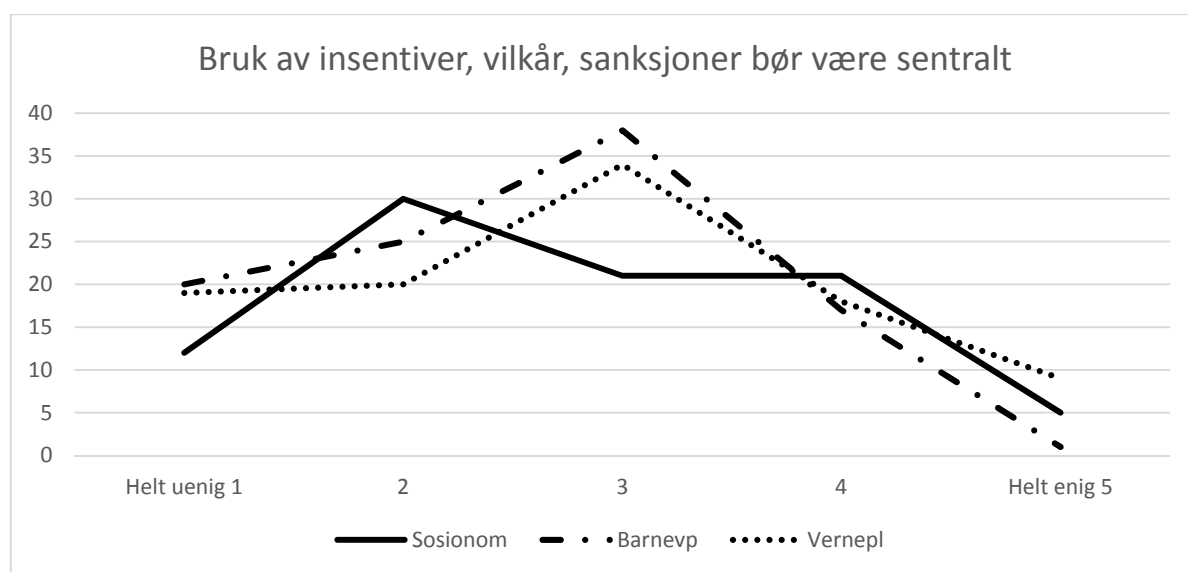
Sosialt arbeid som fag har vært preget av en tjeneste- og serviceorientering, som har som mål å utvikle den enkeltes potensiale og bidra til trivsel og velvære. Normen skal være å la det individuelle og særpregede i brukerens situasjon være styrende og «å se personen i situasjonen» (Levin 2004). I den internasjonale sosialarbeiderlitteraturen har det vært argumentert for at denne tjeneste- og serviceorienteringen kommer i konflikt med vektleggingen av plikter, vilkår og sanksjoner som knyttes til arbeidsretting (Hasenfeldt 1999, Thorén 2009, van Berkel & van Aa 2012). Ikke minst har det blitt lagt vekt på at arbeidsrettingen gjør det vanskelig å utvikle gjensidig tillit mellom sosialarbeider og

bruker. Å overvåke og å sanksjonere brukere har blitt oppfattet som å stå i motsetning til grunnleggende verdier i sosialt arbeid

Hva mener så BSV-utdannerne om bruk av insentiver, vilkår og sanksjoner for å få folk i arbeid? Flere er skeptiske enn entusiastiske til dette. Vel 40 prosent av BSV-utdannerne er *uенige* i at bruk av insentiver, vilkår, sanksjoner mv. bør være sentrale virkemidler, mens om lag en fjerdedel (24 prosent) sier de er enige. Dette kan tolkes som at selv om BSV-utdannerne generelt slutter opp om arbeidslinjas mål, er de kritiske til bruken av vilkår og sanksjoner.

Er det så signifikante forskjeller mellom utdannerne ved ulike utdanninger? Målt ut fra gjennomsnittsverdien er det ingen signifikante forskjeller. Profilene på svarene varierer imidlertid noe.

Figur 4.3 BSV-utdannelsens syn på påstanden: 'Bruk av insentiver, vilkår, sanksjoner mv. bør være sentrale virkemidler for å få folk i arbeid', fordelt på hvilken utdanning de underviser ved.



$P < .067$ Sos: 2.76 Bvp: 2.55 Vpl:2.78

Figur 4.3 viser at det er noe forskjell i profilene til svarene; verdi '3' utgjør mellomstandpunktet, svaret til dem som verken er enige eller uенige i påstanden. Bare 21 prosent av dem som underviser ved sosionomutdanningen inntar mellomstandpunktet (3), mens det var 34 og 38 prosent ved de to andre utdanningene. Det kan tyde på at de som underviser ved sosionomutdanningene i større grad har en mening om dette spørsmålet. I den grad dette er riktig kan forklaringen være at dette er en type problemstilling som har

vært mer tematisert blant utdannerne ved sosionomutdanningene, og som de i noe større grad har en mening om.³

Vi har ikke data her til direkte å sammenligne med veilederne ved lokale NAV-kontor, men de data vi har tyder på at veilederne gjennomgående ser positivt på aktivitetskrav og vilkårssetting; mer enn 9 av 10 veiledere mener aktivitetskrav og vilkårssetting gir gode muligheter for å ansvarliggjøre brukerne. Hva de mener om bruk av sanksjoner er mindre klart. Vi kan derfor ikke si noe klart om i hvilken grad utdannerne og veilederne ser forskjellig på bruk av plikter, vilkår og sanksjoner.

Arbeidsinkludering

«Yrkesretta attføring» med vekt på å trene, kvalifisere, oppruste og forberede den enkelte for arbeidslivet har stått sentralt i norsk velferdspolitik. Tanken har vært å redusere gapet mellom den enkeltes forutsetninger og arbeidslivets krav gjennom å tilføre personer ressurser for å bli klare for arbeidsmarkedet (GAP-modellen). De som oppfattes å stå langt fra arbeidslivet skal gradvis og trinnvis ledes nærmere. Denne tilnæringsmåten, som i nyere tid har blitt omtalt som «*train-place modellen*», har slitt med å kunne vise til overbevisende resultater (Kluve 2010, Van der Klaauw & van Ours 2013, Hardoy & Zhang, 2010, Djuve 2008, NOU 2012:6).

De senere årene har «*place-train modellen*» utfordret den etablerte modellen med argumentet om at endringsarbeidet bør skje med den ordinære arbeidsplassen som utgangspunkt. Resonnementet er at læring, endring og utvikling skjer best med utgangspunkt i arbeidsplassen og perspektivet er tidlig utplassering, så trening og oppfølging. Dette gjør individuelt tilpassede opplegg mulige, samtidig som arbeidsmiljøet brukes aktivt i endringsarbeidet. Forskningslitteraturen tyder på at «*place-train modellen*» kan vise til bedre resultater enn «*train-place modellen*», så hvorfor iverksettes ikke denne modellen i større grad (Frøyland & Spjelkavik 2014)?

En forklaring er at «*train-place modellen*» er den etablerte og tradisjonelle tilnærmingen. Ut fra dette kan det være grunn til å forvente at BSV-utdanningene nettopp er institusjoner der GAP- & opprustningstenkningen er fremtredende. Dels fordi undervisningen legger stor vekt på trening, behandling og oppfølging av dem som står langt fra arbeidsmarkedet,

³ Det er ingen signifikante forskjeller mellom utdanningsinstitusjonene

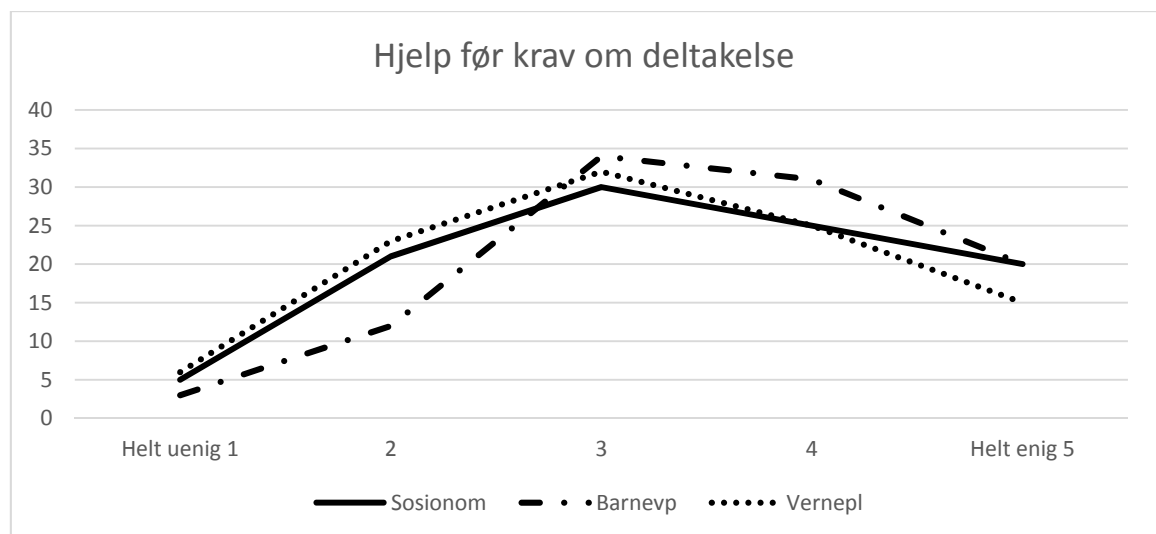
og dels fordi det kan argumenteres for at disse utdanningene selv er fundamentert på en slags «train-place tenkning; de som skal bli sosialarbeidere må først få opplæring/trening i tre år i institusjoner som er skilt ut fra «arbeidsplassene», for så å starte yrkeskarrieren. I lys av dette kan det være grunn til å forvente at flertallet av BSV-utdannerne støtter «train-place modellen».

Disse to modellene skal vi operasjonalisere ved hjelp av to påstander:

- «Brukere bør få hjelp til å mestre psykiske og sosiale problemer før de blir møtt med krav om deltakelse i arbeidstiltak». (Train-place)
- «Brukerne bør raskere komme ut i ordinert arbeidsliv for så å få hjelp til å mestre psykiske og sosiale problemer». (Place- train)

Utdannerne ble bedt om å si i hvilken grad de var enige eller uenige i påstandene ut fra en fempunktskala.

Figur 4.4 BSV-utdannerne syn på påstanden: 'Brukere bør få hjelp til å mestre psykiske og sosiale problemer før de blir møtt med krav om deltakelse i arbeidstiltak, fordelt på hvilken utdanning de underviser ved (Train then place).



P<. 434 Sos: 3.34 Bvp: 3.53 Vpl:3.20

Figur 4.4 viser at mellom 40 og 50 prosent er enige, mens 30–35 prosent hverken er positive eller negative og ikke har en sterk oppfatning om dette. Det er med andre ord en tendens til at utdannerne er mer enige enn uenige i påstanden. Det er derimot ingen signifikante forskjeller etter hvilken utdanning de underviser ved.

Fordelingen er i hovedsak den samme på påstanden om at brukerne raskere bør komme ut i ordinert arbeidsliv for så å få hjelp til å mestre psykiske og sosiale problemer (place–train). Heller ikke her er det forskjeller etter hvilken utdanning de underviser ved. Om vi tar utgangspunkt i gjennomsnittsverdiene er det heller ikke grunnlag for å hevde at BSV-utdannerne er mer tilhengere av «train–place modellen» (3.30), enn av «place–train modellen» (3.27). Dette er i utgangspunktet overraskende.

Forklaringen på manglende forskjeller er ikke opplagt. Det kan være at påstandene ikke på en valid måte «måler» deres oppfatninger på disse to tilnæringsmåtene; at de kanskje ikke oppfatter den substansielle forskjellen på disse to påstandene. Alternativ kan forklaringen være at BSV-utdannerne ikke har spesielt sterke oppfatninger knyttet til disse to modellene, enten fordi de ikke har tenkt så mye over sontringen eller at de ikke oppfatter modellene som *alternative*, men snarere som komplementære.

Det er samtidig en klar tendens til at de som slutter opp om «train–place modellen», ikke slutter opp om «place–train modellen» og omvendt (Pearsons $r = -.33$, signifikant .01 nivå). Dette kan tolkes som at noen oppfatter det som alternative tilnæringer, men når korrelasjonen ikke er sterkere er det fordi en del er enige i begge tilnæringsmåtene.

Selv om dette tidvis kan bli framstilt som alternative strategier for arbeidsinkludering, kan strategiene like gjerne oppfattes som komplementære. Av ulike grunner er det ikke opplagt at først utplassering, så trening og oppfølging, er mulig. Dels på grunn av arbeidsmarkedet og dels fordi brukeren kan ha særdeles alvorlige og komplekse problemer.

5. Den tvetydige sosionomutdanningen

I dette notatet har vi vært opptatt av hvordan de som arbeider i BSV-utdanningene ser på forholdet til NAV. Sett fra BSV-utdanningene er NAV et av flere tjenesteområder som utdanningene skal kvalifisere for. Ikke overraskende er det særlig *sosionomutdanningen* som oppfattes som relevant for NAV-relaterte tjenester. Dette kan knyttes til minst tre forhold:

- (1) At sosionomutdanningen blir vurdert til å passe best til de NAV-relaterte tjenestene, og at utdannerne ved sosionomutdanningen mener den kvalifiserer bedre til disse tjenestene enn til de andre tjenestene. Slik var det ikke for de to andre utdanningene.
- (2) At andelen utdannere med NAV-relatert erfaring er klart høyere ved sosionomutdanningen enn ved de to andre utdanningene. Samtidig er det svært få utdannere, selv ved sosionomutdanningen, som har 'fersk' erfaring fra NAV-relaterte tjenester.
- (3) At det er utdannerne ved sosionomutdanningen som oftest oppgir at de gjør bruk av eksempler i undervisningen, som er hentet fra NAV-relaterte tjenester.

Samtidig viser notatet at utdannerne ved sosionomutdanningen slutter i noe svakere grad opp om arbeidslinjas mål, og aller svakest er oppslutningen blant utdannere som er sosionomer. Oppslutningen om arbeidslinjas mål er også klart svakere enn blant *veilederne ved lokale NAV-kontor*. Størst er forskjellen mellom utdannere *med* sosionomutdanning og veiledere som *ikke* har sosialfaglig utdanning.

Bildet av sosionomutdanningen kan altså framstå som noe tvetydig. Uttrykker så dette at det er noen spenninger i forholdet mellom arbeidslinja og sosialt arbeid? Det generelle bildet er at det er oppslutning om arbeidslinjas normative retning, men det er altså visse forskjeller i styrken på oppslutningen. Det er videre grunn til å understreke at BSV-utdannerne stiller seg kritisk til bruk av vilkår og sanksjoner, men her skiller ikke de med sosionomutdanning seg ut.

Vi vet derimot ikke hvordan sosionomer som arbeider som veiledere i NAV stiller seg til bruk av vilkår og sanksjoner. Det vil dels handle om hvor sterk den institusjonelle sosialiseringen i NAV er og dels på hvilken måte skepsisen til lærerne i utdanningene kommer til uttrykk. I den grad bruk av vilkår og sanksjoner oppfattes å stå i konflikt med klientens selvbestemmelse og dette oppfattes å være en sentral verdi i sosialt arbeid, kan det være grunn til å vente at også sosionomer som arbeider som veiledere i NAV er

kritiske. Dette vil selvsagt være avhengig av hvor internalisert denne normen er fra utdanningen og hvor sterk den institusjonelle sosialiseringen er i NAV.

I dag har vel en tredjedel av veilederne ved lokalkontorene i NAV sosialarbeider-utdanning, og da først og fremst sosionomutdanning (Terum m.fl. 2012). Det er samtidig stor forskjell mellom lokalkontorene i kommunal og statlig regi, er 61 prosent av veilederne ved de kommunale kontorene har utdanning som sosialarbeider, mot 12 prosent ved de statlige. Et interessant spørsmål er da hvilke mekanismer det er som vil påvirke andelen sosionomer ved lokalkontorene i NAV i årene som kommer.

Dette vil selvfølgelig i betydelig grad være avhengig av hvordan NAV selv forstår sine kompetansebehov. Analyser av 194 utlysningstekster fra NAV høsten 2013 viser at det i hovedsak blir søkt etter personell med treårig relevant høyere utdanning (upublisert materiale). Det ble praktisk talt ikke søkt utelukkende etter medarbeidere med sosionomkompetanse. Nå forteller ikke utlysningstekstene i seg selv hvordan utvelgelsesprosessene foregår; altså hvem som faktisk blir valgt og tilsatt. Om det trenger vi mer kunnskap.

Det vil også være avhengig av hvordan NAV forstår forholdet mellom grunnkompetanse og sekundærsosialisering. NAV har overfor BSV-utdanningene etterlyst mer vekt på arbeidsinkludering, arbeidsmarked og arbeidslivskompetanse (Dialogforum 2014 s 37-38). Samtidig kan de brede utlysningene fra NAV signalisere et ønske om å legge vekt på sekundærsosialiseringen; altså den opplæringen som skal skje etter at folk er tilsatt og som har NAV-kontorene som utgangspunkt.

I tillegg vil det være avhengig av hvordan sosionomutdanningene dels forstår kompetansebehovene i NAV og dels artikulere hvilken kompetanse sosionomer har. Det er ikke enkelt å si om det handler om en klarere profilering av (a) arbeidsinkludering, arbeidsmarked og arbeidslivskompetanse, (b) forvaltningskompetanse og kunnskap om lover og regler og/eller (c) relasjon-, endrings- og prosesskompetanse.

Til slutt vil det trolig være avhengig av hvor attraktivt stilling i NAV oppfattes og hvilke alternative arbeidsmarkeder som er aktuelle for sosionomer. En oversikt basert på 2010-kullet tyder på at knapt 20 prosent arbeidet ved utgangen av samme år med «NAV-relaterte oppgaver» (Meld St. 13 2011-2012, s.121). Dette indikerer at NAV er et viktig arbeidsmarked for nyutdannede sosionomer. Så er spørsmålet hvor lang varigheten på

arbeidsforholdet blir og i hvilken grad NAV oppfattes som attraktivt for mer erfarne sosionomer.

Litteratur

- Andreassen, T. A. og K. Fossetøl (red) (2011) *NAV ved et veiskille*. Organisasjonsendring som velferdsreform. Oslo: Gyldendal Akademisk
- DBH 2013 nsd.uib.no/statistikk/kategori_ansatte.action
- Djuve, A. B. (2008), «Nordiske erfaringer med arbeidsmarkedstiltak for innvandrere». Søkelys på arbeidslivet 2008:
- Glemmestad, H. 2011 *Sosialt arbeid i en ny tid*; Hvordan forstå sosialt arbeids rolle i NAV kontoret? Masteroppgave. Høgskolen i Lillehammer
- Grimen, H. 2009 Profesjonslæresetes dilemmaer. I Lindh, M. *Vetenskap för profession*. Högskolan i Borås, Rapport nr 8
- Hardoy, I. OG T. Zhang (2010): Innvandrere i arbeid: Hjelper arbeidsmarkedstiltak? Søkelys på arbeidslivet 4/2010.
- Hasenfeld, Y. (1992). The Nature of Human Services as Formal Organisations. I: Hasenfeld, Y (eds.) *Human services as Complex Organisation*. Newbury Park, Calif.: Sage.
- Helgøy, I., N. Kildal, og E. Nilsen 2013 Utviklingen av en arbeidsrettet spesialistrolle i Nav, *Tidsskrift for velferdsforskning* 16 (3) 141-156
- Hernes, T. 2010 «Om arbeidslinja». I T. Hernes, I. Heum, P. Halvorsen red. (2010) *Arbeidsinkludering*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Hernes, & I. Heum, P. Halvorsen red. (2010) *Arbeidsinkludering*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Kluve, J. (2010) The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics* 17: 527-588
- Langeng, P. I. & E. Stene (2010) «Sosialt arbeid I nye omgivelser» I Hernes, T., I. Heum, P. Halvorsen red. (2010) *Arbeidsinkludering*. Oslo: Gyldendal akademisk
- Levin, I. (2004) *Hva er sosialt arbeid*. Oslo: Universitetsforlaget
- Ohnstad, A. M. Rugkåsa og S. Ylvisaker (red) *Ubehaget i sosialt arbeid*. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Meld. St. 13 2011-2012 Utdanning for velferd, Kunnskapsdepartementet
- Messel, J. 2013 *I velferdsstatens frontlinje*. Oslo: Universitetsforlaget
- Messel, J. 2014 Historiske perspektiver på sosialarbeiderutdanningenes praksisnærhet og myndighetenes problemforståelse. Notat, Samarbeidskonferansen NAV-UHR 1.april

- NOU 2004:13 En ny arbeids- og velferdsforvaltning Om samordning av Aetats, trygdeetatens og sosialtjenestens oppgaver.
- NOU 2012:6 Arbeidsrettede tiltak. Oslo: Arbeidsdepartementet
- Røysum, A. (2009) «Ulike forståelser av helhetlig oppfølging i NAV» *Tidsskrift for velferdsforskning vol 12, nr. 3*
- Røysum 2012 *Sosialt arbeid i nye kontekster*. Om sosialarbeideres erfaringer med NAV-reformen. PhD-avhandling. Senter for profesjonsstudier. Oslo: HiOA
- Røysum, A. 2014 Ubehaget ved å forenkle det komplekse. I Ohnstad, A. m.fl. Ubehaget i sosialt arbeid. Oslo: Gyldendal Akademisk
- Schaff A. og Ø. Spjelkavik 2011 Kvalifiseringsprogrammet – sosialklientenes vei til arbeidslivet. I T.A.Andreassen og K. Fossetøl (red) *NAV ved et veiskille*. Organisasjonsendring som velferdsreform. Oslo: Gyldendal Akademisk
- St. meld nr 35 (1994-95) Velferdsmeldingen. Sosial- og Helsedepartementet
- Terum,L.I., Tufte,P.A. Jessen, J.T. (2012): «Arbeidslinja og sosialarbeiderne», i Stjernø, S. og E. Øverbye (red.) *Arbeidslinja*. Oslo: Universitetsforlaget
- Terum, L.I. og K. Nesje, Praksisrelevans og kompetansebehov. Vurderinger av BSV-utdanningene. Oslo: *HiOA Småskrift 2014 nr 5*
- Terum L.I. og J. T. Jessen 2015 Den tvetydige aktiveringen. *Tidsskrift for velferdsforskning 17 (2) (kommer)*
- Thorén, K. H. (2009) «Socialt arbete och aktiveringens praktik.» In Johansson, H. & I. H. Møller (red) *Aktivering – arbetsmarknadspolitik og social arbete I förändring*. Malmö: Liber
- van Berkel, R. (2011) The Local- and Street-Level Production of SocialCitizenship: The Case of Dutch Social Assistance, i Betzelt S. & S. Bothfeld: *Activation and Labour Market Reforms in Europe*. London:Palgrave
- Van Berkel,R. & Van der Aa, P. (2012). Activation work: Policy Programme Administration or Professional Service Provision?. *Journal of Social Policy* 41: 493-510.
- Van der Klaauw, B. & J.C. van Ours (2013) Carrot and Stick: How Reemployment Bonuses and Benefit Sanctions Affect Exit Rates from Welfare. *Journal of Applied Econometrics*. 28: 275-296

Data, metode og utvalg

Utvalget i BSV-undersøkelsen består av alle som har undervist eller veiledet på barnevernspedagog-, sosionom- og vernepleierutdanningene i Norge de siste fem årene. Utvalget er ikke begrenset av at de må være fast eller midlertidig tilsatt ved utdanningene, ved enkelte utdanninger er det vanlig med «timelærer» det vil si personell som har hovedarbeidsforholdet utenfor utdanningen, men som blir leid inn på timebasis for å undervise eller veilede studenter. Utvalget inkluderer ikke personer som kun har vært praksislærere/praksisveiledere.

2.1 Spørreskjemaet

Spørreskjemaet er utviklet ut fra formålet med prosjektet. Brorparten av spørsmålene er påstander som respondentene ble bedt om å vurdere og gradere. En del av de påstandene er hentet fra StudData-undersøkelsen (<http://www.hioa.no/Forskning-og-utvikling/Hva-forsker-HiOA-paa/FoU-SPS/prosjekter/StudData>) og fra undersøkelsen: «*Undersøkelse av personer som fullførte en profesjonsrettet høyere utdanning våren 2008*» gjennomført ved NIFU (Arnesen, 2012). Ved å bruke spørsmål som tidligere er utprøvd, og som har vist seg å fungere i andre undersøkelser, sikrer man at målene er valide og reliable.

For å tilpasse spørreskjemaet til målgruppen ble det foretatt en pilotundersøkelse, der 10 personer som har god kjennskap til de tre utdanningene ble bedt om å vurdere spørsmålenes utforming, klarhet og relevans. Enkelte spørsmål ble tatt ut, noen nye ble inkludert og andre spørsmål ble justert i etterkant av piloten.

Sentralt i undersøkelsen var å få fatt i utvalgets forståelse av utdanningenes praksisnærhet og relevans, samt deres forståelse av «sosialfaglig kompetanse». For ikke å begrense eller legge bestemte føringer ble respondentene her delvis presentert for åpne spørsmål, hvor de fritt kunne beskrive hva de forsto med disse begrepene.

2.2 Innsamlingen

Spørreskjema ble distribuert elektronisk av Senter for profesjonsstudier (SPS). Universitets- og høgskolerådet (UHR) tok kontakt med alle institusjonene som tilbyr BSV-utdanninger og fikk tilsendt lister med e-postadressene til tilsatte. Disse ble i første omgang bearbeidet og kvalitetssikret ved UHR og ytterligere bearbeidet ved SPS ut fra erfaringene etter utsending av forhåndsinformasjon om undersøkelsen. Personer som mente de ikke tilhørte målgruppen ble bedt om å gi tilbakemelding, slik at vi kunne vurdere om de skulle tas ut av listene. I utsendingen av informasjonsbrevet ble det også oppdaget at enkelte e-postadresser var ugyldige, og disse ble dermed slettet fra listen.

Etter dette utgjorde populasjonen totalt 714 personer, der 567 hadde sin hovedstilling ved institusjonen (faste & midlertidige tilsatte) og 147 var timelærere. Timelærerne utgjorde 20 prosent av det totale utvalget, men bruken av timelærere varierte mye. Noen institusjoner hadde ikke timelærere, mens ved andre utgjorde de 40 prosent av alle som var knyttet til

BSV-utdanningene. Ved de fleste utdanningsinstitusjonene (om lag 2/3) var innslaget med timelærere mindre enn 20 prosent.

Spørreskjema ble distribuert via questback. Sikkerhetsinnstillinger ved Høgskolen i Bergen førte til at tilsatte med e-postadresse som sluttet med «.hib» ikke mottok undersøkelsen. Da dette ble oppdaget fikk tilsatte ved Høgskolen i Bergen tilsendt en mail direkte fra prosjektleder med link til questbackundersøkelsen. To påminnellesmaler ble deretter sendt via questback, med link til undersøkelsen. Her ble det gjort klart at de som ikke tilhørte målgruppen skulle gi tilbakemelding om dette.

2.3 Svarprosent

Av det totale utvalget på 714 personer har 67 prosent svart på spørreskjemaet – 71 prosent av faste og midlertidige tilsatte og 49 prosent av timelærerne. Mellom institusjonene varierer den totale svarprosenten mellom 89 prosent (Østfold) og 52 prosent (Bergen). Om vi mer avgrenset ser på gruppen faste og midlertidige tilsatte, er det bare en institusjon som har svarprosent lavere enn 60 prosent og ved 10 av 16 institusjoner var den høyere enn 70 prosent. I gruppen faste og midlertidige tilsatte varierer svarprosenten mellom 56 prosent (Harstad) og 95 prosent (Østfold).

Tabell 2.1 viser videre at variasjonene for timelærerne er mye større, noe som bl.a. har sammenheng med at innslaget med timelærere varierer mye. Ved Høgskolen i Lillehammer er svarprosenten 100, men der er bare 2 timelærere. Ved Høgskolen i Bergen var den 32 prosent, men der var det 28 timelærere.

Tabell 2.1 BSV-undersøkelsen: populasjon og innkomne svar fordel på utdanningsinstitusjon

INSTITUSJON	UTVALG			INNKOMNE SVAR			SVARPROSENT		
	Fast/ midlertidig	Time- lærer	Total	Fast/ midlertidig	Time- lærer	Total	Fast/ midlertidig	Time- lærer	Total
HiB	55	28	83	34	9	43	62	32	52
HioA	94	35	129	64	21	85	68	60	66
HiL	39	2	41	30	2	32	77	100	78
HiST	57	38	95	41	19	60	72	50	63
UiA	24	5	29	18	3	21	75	60	72
UiS	39		39	25		25	64		64
HiMolde	21	5	26	14	1	15	68	20	58
HiVolda	21	3	24	15	1	16	71	33	67
UiN	18	3	21	13		13	72		62
UiT/HiFinnmark	20	5	25	14	3	17	70	60	68
HiT	25		25	16		16	64		64
Diakonhjemmet	39	3	42	32	2	34	82	67	81
HiNT	12	1	13	10	1	11	83	100	85
HiH	36	13	49	20	7	27	56	54	55
HiOF	40	6	46	38	3	41	95	50	89
HiSF	27		27	19		19	70		70
Total	567	147	714	403	72	475	71	49	67

Samlet er svarprosentene meget tilfredsstillende. Ved alle institusjoner deltar mer enn 60 prosent av faste og midlertidig tilsatte.

- **Høgskolen i Oslo og Akershus**
- *Oslo and Akershus University College of Applied Sciences*

Småskrift 2014 nr 6

