

Evaluering av «Tverrfaglig videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge»

Knowledge for a better society

Oxford Research provide knowledge for a better society by combining our competence in research, strategy and communication.

We carry out analysis and evaluations across a number of thematic fields including industry- and regional development, welfare policies, labour market and education issues, as well as research- and innovation systems.

We also facilitate implementation- and change processes based on the outcome of our analysis and evaluations.

Oxford Research was established in 1995 and is part of Oxford Group. We have offices in Denmark, Norway, Sweden, Finland, Latvia, and in Belgium (Brussels).

Oxford Research AS

Østre Strandgate 12
4610 Kristiansand
Norway
(+47) 40 00 57 93
post@oxford.no
www.oxford.no

Oppdragsgiver

Helsedirektoratet

Prosjektperiode

Februar – juni 2021

Prosjektteam

Sjefsanalytiker Stine Meltevik
Senioranalytiker Vegard Solhjem Knutsen
Analytiker Iselin Bøge Rom
Analytiker Silje Hjelmeland
Adm.dir. Rune Stiberg-Jamt



The venn-diagram is a stylistic representation of Oxford Research efforts to combine competence in research, strategy and communication, in providing knowledge for a better society.

Forord

Denne rapporten er utarbeidet i forbindelse med evalueringen av «Tverrfaglig videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge». Utdanningen er et oppdragsstudium fra Helsedirektoratet som i dag tilbys av åtte ulike universiteter og høyskoler. Prosjektet har hatt som formål å vurdere hvorvidt man oppnår målsettingene med videreutdanningen og vurdere om det er behov for å gjøre endringer i kravspesifikasjonen for å øke måloppnåelsen.

Oppdraget er gjennomført av Oxford Research. Prosjektleder har vært sjefsanalytiker Stine Meltevik, med senioranalytiker Vegard Solhjem Knutsen som assisterende prosjektleder. Øvrige prosjektmedlemmer har vært analytikerne Iselin Bøge Rom, Silje Hjelmeland og adm.dir. Rune Stiberg-Jamt. I arbeidet har vi hatt med oss professor Bjarne Wahlgren, forsker ved Danmarks institutt for Pædagogik og Uddannelse, ved Århus universitet, i en rådgivende rolle. Kontaktperson hos oppdragsgiver har vært seniorrådgiver Tine Sveen.

Vi vil takke alle som har bidratt med sine perspektiver og erfaringer gjennom intervjuer og spørreundersøkelser. Vi takker også Helsedirektoratet for oppdraget, og for et godt samarbeid. Konklusjoner og vurderinger står fullt og helt for Oxford Researchs egen regning.

Kristiansand, 01. juli 2021

Stine Meltevik
Assisterende direktør og sjefsanalytiker
Oxford Research AS

Innholdsfortegnelse

1. Sammendrag	1
2. Om evalueringen	4
2.1 Formål og problemstillinger	4
2.2 Metode	4
3. Om tverrfaglig videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge	8
3.1 Psykososialt arbeid med barn og unge på agendaen	9
4. Studiet og studentene	10
4.1 Nøkkeltall	10
4.2 Tilrettelegging fra og relasjon til arbeidsgivere	29
4.3 Bruk av tilskudd	35
4.4 Oppsummering og vurdering	38
5. Gjennomføring og organisering	42
5.1 Organisering av studiet	42
5.2 Organiseringen som oppdragsstudium	47
5.3 Kravspesifikasjonen	48
5.4 Koblingen til master	50
5.5 Undervisningspersonell	53
5.6 Samarbeid med Helsedirektoratet	54
5.7 Dialog med andre studietilbydere	54
5.8 Studentenes opplevelser av gjennomføringen	54
5.9 Oppsummering og vurderinger	59
6. Utdanningens innhold og relevans	63
6.1 Innhold og faglig nivå	63
6.2 Hvordan sikrer studietilbyderne utdanningens relevans?	66
6.3 Møter utdanningen et behov?	68
6.4 Oppsummering og vurderinger	71
7. Måloppnåelse og virkninger	73
7.1 Utbytte av utdanningen	73
7.2 Endringer på arbeidsplassen	77
7.3 Kunnskapsspredning – transfer	81
7.4 Oppsummering og vurderinger	84
8. Overordnet vurdering og innspill til videreutvikling	87
8.1 Vurdering i lys av problemstillingene	87
8.2 Hva kan gjøres for at utdanningen skal skape endringer i kommunenes arbeid med barn og unge?	90

1. Sammendrag

«Tverrfaglig videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge» er et toårig samlingsbasert oppdragsstudium fra Helsedirektoratet. Studiet utgjør 60 studiepoeng. Det ble i sin tid etablert som et svar på Opptrappingsplanen for psykisk helse (1999-2006). Studiet skal styrke kunnskap om samarbeid og koordinering av tjenester rettet mot barn og unge i alderen 0-23, og skal utvikle studentenes ferdigheter i å identifisere og intervensere med tanke på psykososiale belastningsfaktorer i nærmiljøet.

Dette er evalueringsrapporten av videreutdanningen. Formålet med evalueringen har vært å vurdere om man når målsettingene med utdanningen, eller om det er behov for å gjøre endringer i innretning og justering av utdanningen for å øke måloppnåelsen.

Evalueringsens hovedkonklusjon er at videreutdanningen i hovedsak når sine målsettinger. Studentene er fornøyde og studiet oppfattes å være relevant og gi viktig læring i tråd med behovet deltakerne har for ny kunnskap og kompetanseheving. Studentene bruker kompetansen og ferdighetene de har ervervet seg i sitt virke. Samtidig finnes også utfordringer; Evalueringen finner få spor av at kompetansen spres og internaliseres på arbeidsplassene. Det finnes altså et potensial for videreutvikling og forbedring for å øke utdanningens måloppnåelse og virkninger.

Evalueringsrapporten bygger på et rikt datamateriale. Det er gjennomført 40 intervjuer med relevante informantgrupper og to spørreundersøkelser; en til tidligere og nåværende studenter, og en til et utvalg arbeidsgivere. I tillegg er det gjennomgått sentrale dokumenter og statistikk fra utdanningstilbyderne. Vi har videre sammenlignet evalueringsfunnene med funnene fra evalueringen i 2015.

Oppdragets problemstillinger er sortert under tre hovedtematikker. Disse utgjør rapportens hovedkapitler (kap. 5-7);

- Gjennomføring og organisering
- Innhold og relevans
- Måloppnåelse og virkninger

I tillegg har vi innhentet nøkkeltall og informasjon om studietilbudet og studentene (kap. 4).

Studiet og studentene

Det er stor stabilitet når det gjelder hvem som tilbyr studiet, hvorav de fleste av dagens studietilbydere har tilbudt utdanningen fra enten 2007 eller 2008. Søkertallene har i perioden 2015-2021 steget noe, men det har ikke vært betydelige endringer over tid. I gjennomsnitt er det om lag 20 studenter som årlig fullfører utdanningen per studiested.

Flertallet av studentene oppgir at motivasjonen for å søke utdanningen var interesse for målgruppen og et ønske om å lære noe nytt. En endring de senere årene er at flere studenter som er tilbudt studieplass,

ikke møter til studiestart. Studentene selv begrunner det med manglende tilrettelegging fra arbeidsgiver, for stor arbeidsmengde og manglende økonomisk kompensasjon.

Gjennomføring og organisering

Det er i hovedsak lite variasjon i hvordan studietilbyderne gjennomfører og organiserer utdanningen. I den grad det er variasjon er det knyttet til hyppigheten og varigheten på studiesamlingene, og organiseringen av emner. Enkelte studietilbydere har også valgt å ta inn metodefag. Studietilbyderne er gjennomgående positive til kravspesifikasjonen som regulerer innholdet i utdanningen. Kravspesifikasjonen beskrives på en positiv måte som «skjerpende», samtidig som det uttrykkes at det også ligger et visst handlingsrom til å gjøre lokale tilpasninger. Dialog og samarbeid mellom studiestedene er begrenset.

Innhold og relevans

Resultatene viser at studentene opplever at det er sammenheng mellom det som undervises og de behovene studentene har for kompetanseheving. Innholdet i utdanningen er dermed relevant og treffer også på tvers av ulike sektorer og fagområder. Funnene gir klare indikasjoner på at det faglige og pedagogiske innholdet er praksisnær og at det oppfattes som en styrke med utdanningen. Det fremstår også som en styrke at målgruppen for studiet er bred. Det synes å ligge en stor læringsverdi i møtene mellom mennesker og erfaringsutveksling på tvers av sektortilhørighet og fagprofesjoner.

Måloppnåelse og virkninger

Studentene opplever gjennomgående stort utbytte av utdanningen. Videreutdanningen utgjør et bidrag til holdningsendring og bevisstgjøring knyttet til å identifisere barn og unges behov, og bevissthet og innsikt i andre profesjoners «språk», holdninger og arbeidsmåter. De tverrfaglige diskusjonene fremheves som noe av det viktigste med utdanningen. Et sentralt funn i evalueringen er at studentene, på tross av faglig godt og relevant innhold, i varierende grad benytter den tillærte kunnskapen, kompetansen og ferdighetene på arbeidsplassen. Kunnskapsspredning (transfer) er et nødvendig element for å nå de overordnede målene med videreutdanningen. Utfordringene vedrørende kunnskapsspredning på studentenes arbeidsplass dreier seg både om strukturelle forhold i studentenes kommuner, samt arbeidsgivers manglende engasjement og involvering.

Overordnet vurdering og innspill til videreutvikling

I rapportens siste kapittel besvares oppdragets problemstillinger og det diskuteres videre mulige veivalg og prioritering for å videreutvikle studiet. Det fremholdes at det er få åpenbare og store utfordringer med utdanningen og med kravspesifikasjonen som regulerer denne.

I kapittelet løftes imidlertid frem at det ligger visse utfordringer i arbeidsgivers manglende engasjement og rolle i kunnskapsspredning – og at det her eksisterer et potensial for videreutvikling og forbedring. Oxford Research foreslår at Helsedirektoratet tenker nærmere rundt følgende aspekter:

- Studiestedene bør øke sin utadrettede virksomhet ovenfor kommunene, gjennom foredrag, fagmøter og formidling av forskning. Det er i universitets- og høyskolesektorens mandat og interesse å spille en rolle som regional kunnskapsaktør. Med større grad av utadrettet virksomhet vil markedsføringen også styrkes. Det handler om for studiestedene å være synlig ovenfor arbeidsgivere og oppfordre studentene til å være det samme.

- Evaluatør anbefaler at studiestedene samarbeider tettere for å lære av hverandre og at Helsedirektoratet (i alle fall i begynnelsen) fasiliteter og legger til rette for slike møteplasser.
- Videreutdanningen bør kunne markedsføres, ses i sammenheng og innpasses i pågående initiativ og endringer på feltet. For eksempel kompetansebehov i forbindelse med barnevernsreform og ny samarbeidslov for å sikre barn og unge helhetlige og tverrfaglige tjenester.
- Det er variasjon i kostnader per fullførte student mellom studiestedene og fra år til år. Det er mange som søker, men relativt sett få studieplasser. Det er dermed et potensial for å skalere opp utdanningen. Et enkelt grep kan være å tilby oppstart til flere studenter, da man vet at enkelte vil falle fra underveis. Det kan øke kostnadseffektiviteten.
- Helsedirektoratet og studietilbyderne oppfordres til å følge pågående diskusjoner om utvikling i universitets- og høgskolesektoren. Sektoren er i endring og mye av diskusjonen dreies i retning av såkalte «fleksible utdanninger» Det kan være hensiktsmessig med økt fleksibilitet for å øke rekruttering og dermed deknningen av kompetansebehov ute i kommunene – i tråd med politiske satsninger.
- Det bør gjøres en aktiv markedsføring av studiet ovenfor distriktskommuner og kommuner i Nord-Norge.

2. Om evalueringen

Denne rapporten er en evaluering av «Tverrfaglig videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge», som er gjennomført på oppdrag for Helsedirektoratet. Videreutdanningen er organisert som et oppdragsstudium som blir utført etter bestilling fra Helsedirektoratet. Utdanningen tilbys i dag ved åtte ulike utdanningsinstitusjoner. Oxford Research ble gitt oppdraget med å evaluere videreutdanningen i februar 2021 og denne rapporten ble levert i juli samme år. Evalueringen omhandler videreutdanningen i tidsperioden 2015-2020.

2.1 Formål og problemstillinger

Formålet med evalueringen er definert i Helsedirektoratets utlysning. Evalueringen skal vurdere om man oppnår målene som er satt for utdanningen eller om det er behov for å gjøre endringer i innretning og justering av utdanningens kravspesifikasjon, for å øke måloppnåelsen. Evalueringen har særlig fokus på å avklare om utdanningen gir ønsket kompetanse i møte med sluttbruker. Hvorvidt utdanningen gir ønsket kompetanse er det primært studentene selv og arbeidsgivere som definerer. I Helsedirektoratets utlysning ble følgende problemstillinger satt for oppdraget:

- Studentens inngang til studiet – hvordan fikk studentene kjennskap til studiet
- Gir utdanningen nødvendig og ønsket kompetanse i møte med sluttbruker?
- Studentenes vurdering av utdanningens faglige relevans i et tjeneste- og samfunnsperspektiv
- Studiebelastning og sammenhengen mellom undervisning, arbeidskrav og eksamen
- Studiets grunnlag for videre masterløp
- Arbeidsgivers kunnskap om utdanningen og tilretteleggelse for ansattes deltakelse
- Behov for endringer i utdanningens kravspesifikasjon
- Vurdering av faglige og forvaltningsmessige forhold av å opprettholde studiet som oppdragsstudiet:
 - avklare tilknytning til praksisfeltet
 - innretning og innhold i studiet (målgruppe og formål)
 - gi innspill til struktur for finansiering (kostandestimat per student, forutsigbarhet for tilbydere).

Oxford Research evaluerte også denne videreutdanningen i 2015. Det har gjort det mulig å ta utgangspunkt i, og bygge videre på intervjuguider og spørsmål i spørreundersøkelser som inngikk i 2015. Dette har lagt grunnlag for et sammenlignende perspektiv i analysene som vil kunne ses gjennomgående i rapportens empiriske deler.

2.2 Metode

Datainnsamlingen har bestått av tre hovedelementer; en survey til studentene, en survey til arbeidsgiverne og kvalitative intervjuer med utvalgte aktørgrupper. I tillegg har vi benyttet dokumenter og informasjon fra studiestedene (se 4.1 – nøkkeltall). Dette har gitt oss et bredt bilde av deskriptive forhold, som erfaringer, opplevelser og vurderinger ved videreutdanningen, samt at det har belyst mer bakenforliggende forklaringer og gitt innspill til videreutvikling av videreutdanningen.

Vi har så langt det er mulig gjenbrukt spørsmål fra spørreskjemaene fra evalueringen i 2015 for å legge til rette for en sammenliknende analyse på relevante parametere. Imidlertid har spørreskjemaene også avdekket nye perspektiver og spørsmål, for å besvare evalueringens problemstillinger. Evalueringens innsamlede data har derfor både vært gjenstand for komparative og selvstendige analyser. Interessant har vært å sammenligne utviklingen i opplevelser av utdanningen, siden 2015.

2.2.1 Survey til studentene

For å tilegne oss et bredt bilde av studentenes erfaringer med videreutdanningen, har vi sendt ut en survey til alle studenter som var tatt opp i utdanningen i tidsrommet 2015-2020. Surveyen ble sendt ut til totalt 818 studenter, og ble besvart av 394, hvorav 42 respondenter hadde besvarte deler av surveyen. Dette tilsvarer en svarprosent på 48%.

Surveyen har hatt som formål å kartlegge deskriptive forhold som antall studenter som har gjennomført/falt fra utdanningen og eventuelle årsaker til dette. Videre har den gitt et bilde av trekk ved studentene, herunder bakgrunnsvariabler som kjønn, alder, fagbakgrunn, yrkesgruppe og bosted, og om studenten mottok økonomisk støtte underveis i utdanningen.

Surveyen har også hatt som formål å kartlegge studentenes motivasjon for å gjennomføre utdanningen og motivasjon for videre studieløp, hvordan de ble kjent med muligheten for å gjennomføre utdanningen og hva slags støtte de har fått fra arbeidsgiver. Videre har undersøkelsen en rekke spørsmål og påstander knyttet til studentenes opplevelse av faglig innhold og gjennomføring i utdanningen, herunder praksis- og gruppeveiledningen, forholdet mellom teori og praksis, grad av relevans og transfer, opplevd studiebelastning, samt opplevelse av medvirkning underveis i studiet. Undersøkelsen har også hatt som formål å gi et bilde av hvilke tematiske områder studentene opplever som mer eller mindre interessante. Videre har surveyen avdekket i hvilken grad og hvordan gjennomført videreutdanning har medført endringer på studentenes arbeidsplass, og hva slags øvrige virkninger gjennomført utdanning har medført, eksempelvis innvirkning på lønn og stilling.

Surveyen var rutet slik at studentene som aldri påbegynte utdanningen, eller falt fra underveis, kun fikk spørsmål om årsakene til frafallet, hvordan de ble kjent med utdanningen og hva som var motivasjonen for å søke. Disse respondentene fikk også spørsmål om hvorvidt de på søkertidspunktet vurderte andre studier enn den tverrfaglige videreutdanningen i psykososialt arbeid med barn og unge.

Vi fikk kontaktinformasjon til de aktuelle studentene via utdanningsinstitusjonene. Surveyen ble sendt ut løpende, ettersom når vi mottok kontaktinformasjonen. Alle studentene som ikke besvarte surveyen ble purret på to ganger, basert på når de først fikk tilsendt undersøkelsen.

2.2.2 Survey til arbeidsgivere

Vi har også sendt ut en spørreundersøkelse til studentenes arbeidsgivere i det aktuelle tidsrommet. Formålet med denne har vært å kartlegge arbeidsgiveres kunnskap om utdanningen og tilretteleggelsen for ansattes deltakelse og bruk av kunnskapen på arbeidsplassen. Sentralt er også arbeidsgiveres opplevelse av studiets nytte, og hvorvidt kunnskapen studentene har tilegnet seg oppleves å gi nødvendig kompetanse i møte med sluttbruker. Videre har spørsmålene tatt opp hvorvidt

arbeidsgiverne opplever behov for endringer i studiets utforming, og i hvilken grad det er ulikheter i oppfatninger mellom type arbeidsgivere.

Vi ba om kontaktinformasjonen til arbeidsgivere gjennom studentsurveyen. Arbeidsgiversurveyen ble derfor sendt ut etter at studentsurveyen var gjennomført. Surveyen ble sendt ut til totalt 86 respondenter, men 12 av disse viste seg å ha ugyldige epostadresser eller var midlertidig ute av arbeid. Respondentene ble purret på tre ganger. Surveyen ble besvart av totalt 24 respondenter. 9 respondenter har besvart deler av undersøkelsen. Det tilsvarer en total svarprosent på 30.

2.2.3 Kvalitative intervjuer

Vi har i evalueringsperioden gjennomført totalt 40 intervjuer. Intervjuene har fordelt seg slik langs de ulike aktørgruppene:

Informantgruppe	Antall intervjuer
Tidligere studenter	15
Arbeidsgivere	11
Studietilbydere*	9
Bruker- og interesseorganisasjoner	3
Rådgivere hos statsforvalter	2
*Det er åtte tilbydere som gir tilbudet på til sammen 11 campus. Elverum og Lillehammer er intervjuet hver for seg. Mens Førde og Stord/Haugesund ved HVL er intervjuet sammen.	

For å komme i kontakt med tidligere studenter benyttet vi den tilsendte kontaktinformasjonen fra studietilbyderne. For øvrig finner vi det nødvendig å påpeke at det var noe utfordrende å rekruttere tidligere studenter til intervju. Vi forsøkte å opprettholde tilnærmet lik representasjon av studenter, både med hensyn til tilhørende studietilbyder og årskull. Rekrutteringen viste seg å være krevende i tilfeller der hvor e-postlister fra studietilbydere var ufullstendige, i den forstand at kontaktinformasjon for enkelte av årskullene fremsto som mangelfull. Studentenes e-postadresser viste seg i noen tilfeller å være utdaterte eller ugyldige, og vi lyktes derfor ikke med å nå ut til disse. Et grep vi gjorde for å minimere dette problemet, var å finne frem til eventuelle kontaktopplysninger til studentenes nåværende arbeidsplass. Dette ble utfordrende i praksis, ettersom kontaktopplysningene fra flere av studietilbyderne kun inneholdt studentenes e-postadresser og årskull, og ikke navn eller telefonnummer. Intervjuforespørsel ble sendt ut til et betydelig antall studenter over e-post, men vi mottok få svar. Det resulterte i totalt 15 intervjuer fordelt på 7 studietilbydere, hvorav kullene fordeler seg på årene 2014-2019.

Tilsvarende benyttet vi kontaktinformasjonen til arbeidsgivere oppgitt av studentene i surveyen, for å booke intervjuer. Intervjuene med arbeidsgivere viste seg derimot krevende å booke, og det var få som ønsket å stille til intervju. For å øke intervjuantallet spurte vi derfor også studenter i intervjuene om kontaktinformasjon til arbeidsgivere. Dette fungerte godt i de tilfellene hvor arbeidsgiver hadde tilrettelagt og vist interesse for gjennomføringen av studiet. Det resulterte i totalt 11 intervjuer med arbeidsgivere.

Vi har gjennomført totalt ni intervjuer med studietilbydere. Det er åtte utdanningsinstitusjoner som tilbyr utdanningen på til sammen 11 campus. Elverum og Lillehammer som begge er del av INN, er intervjuet hver for seg. Mens representanter fra HVL som tilbyr utdanningen i Førde, Stord/Haugesund og Bergen, er intervjuet sammen.

Intervjuene ble gjennomført i perioden mars-mai 2021. Det ble utarbeidet egne semi-strukturerte intervjuguider til hver informantgruppe. Alle intervjuene ble gjennomført via Teams eller telefon.

2.2.4 Vurdering av datagrunnlaget

Gjennom en metodisk triangulering av surveyer og kvalitative intervjuer, og gjennom den komparative analysen, har vi sikret evalueringens pålitelighet i størst mulig grad. Vi har sett evalueringens funn både i et komparativt og selvstendig perspektiv, for å best mulig forstå de bakenforliggende årsakene til opplevelsene med utdanningen, og eventuelle justeringsbehov.

I gjennomføringen av både survey til studenter og intervjuer med studenter, har vi samarbeidet med oppdragsgiver og studietilbyderne, for å få tilgang til studentenes e-postadresser. Vi forutsatte at studietilbyderne var villige til å stille slike opplysninger til disposisjon. Kun én studietilbyder valgte å ikke oversende e-postadressene. Av den grunn inngår ikke intervjuer med tidligere og nåværende studenter fra Høgskolen i Innlandet som del av evalueringens datagrunnlag. Imidlertid var nevnte studietilbyder villig til å distribuere spørreundersøkelsen. Dermed har studenter fra Høgskolen i Innlandet også besvart undersøkelsen, men evaluator hadde ikke anledning til å purre disse, noe som ga relativt få svar.

Surveyen er sendt ut til samtlige studenter i det aktuelle tidsrommet, og svarfordelingen viser at alle utdanningsinstitusjonene og årskullene er dekket. Videre er det en jevn geografisk fordeling. Unntaket er studenter som fullførte i 2016. Her er det en liten andel, sammenlignet med de andre årene. Vi har også klart å sikre en viss variasjon i årskull, fagprofesjon og tilhørende utdanningsinstitusjon gjennom intervjuene.

Arbeidsgiversurveyen har derimot ikke en like høy svarprosent og sektorvis fordeling. Det har gjennomgående vært krevende å booke intervjuer og få arbeidsgivere til å besvare spørreundersøkelsen. Videre er det en overvekt av ansatte i skolesektoren som har stilt til intervju og besvart surveyen. Dette er derimot ikke uventet, da surveyresultatene viser at det er flest studenter fra skolesektoren. Det foreligger altså en skjevhet i rekrutteringen av arbeidsgivere. Da dette er en informantgruppe det har vært krevende å komme i kontakt med, er det nærliggende å tro at det er arbeidsgiverne som har tilrettelagt for studentenes deltakelse og som gjennomgående er positive til videreutdanningen, som har stilt til intervju og besvart spørreundersøkelsen. Dette vises også gjennom surveysvarene, som i all hovedsak er positive. Vi har derfor ikke klart å fange opp perspektivene til arbeidsgiverne med lavere interesse og vilje til tilrettelegging, i like stor grad. Her har vi derimot innhentet nyttig data fra studentenes og studieinstitusjonenes perspektiv.

3. Om tverrfaglig videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge

Tverrfaglig videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge ble etablert i 2007, som et svar på Opptrappingsplanen for psykisk helse (1999-2006). En utfordring i arbeidet med barn og unge har vært å arbeide helhetlig – på tvers av sektorer og fagområder. Utdanningen ble etablert for å imøtekomme denne utfordringen, og for å bedre samordningen av det lokale og kommunale tilbudet. Den tverrfaglige videreutdanningen i psykososialt arbeid skulle samlet sett styrke høgskoleutdannet personells kompetanse og bidra til bedre samarbeid og koordinering av tjenestene til barn og unge.¹

Formålet med utdanningen er å tilby en praksisnær videreutdanning for høgskoleutdannet personell. Utdanningen retter seg i hovedsak mot ansatte som arbeider direkte mot barn og unge, for eksempel i barnehager, skoler, barnevern og politi. Gjennom studiet skal studentene blant annet tilegne seg kunnskap om hva som hemmer og fremmer samarbeid og koordinering av tjenester til barn og unge, om hva som er risiko- og beskyttelsesfaktorer, hvordan barn preges av sine omgivelser og om barns rettigheter og brukerperspektivet.² Studiet fokuserer særlig på barn og unge i alderen 0-23 år, og deres familier. Dette er i tråd med satsningen for å styrke kunnskap om samarbeid og koordinering av tjenester mot denne målgruppen, samt utvikling av ferdigheter i å identifisere og intervensere med tanke på psykososiale belastningsfaktorer i nærmiljøet.³

Utdanningen skal kunne gjennomføres som en selvstendig videreutdanning, og inngå som en del av en mastergrad i helsefag eller psykisk helsearbeid. Videreutdanningen tilbys på deltid og samlingsbasert, ved at 60 studiepoeng er fordelt over to år. Studiet finansieres av Helsedirektoratet og er kostnadsfritt for deltakerne. Det er etablert som et oppdragsstudium. Det undervises som regel gjennom studiesamlinger ved studiestedet. Antallet samlinger per år varierer noe mellom studiestedene. Selvstudium og gruppearbeid foregår mellom samlingene, og praksis- og gruppeveiledning blir gitt gjennom hele studiet i tverrfaglige grupper. Det er eksamen i hvert emne.

Videreutdanningen tilbys i dag av åtte studietilbydere:

- Høgskolen i Innlandet (Elverum og Hamar)
- Høgskolen i Molde
- Universitetet i Sør-Øst-Norge
- NTNU
- Høgskolen i Østfold
- Høgskulen på Vestlandet (Førde, Bergen og Stord/Haugesund)
- Universitetet i Agder
- VID

¹ Opptrappingsplan for psykisk helse, 1999-2006.

² Se for eksempel Høgskolen i Innlandet, om Tverrfaglig videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge.

³ Kravspesifikasjon for tverrfaglig videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge.

3.1 Psykososialt arbeid med barn og unge på agendaen

Oxford Researchs evaluering fra 2015 fant at den tverrfaglige videreutdanningen i psykososialt arbeid med barn og unge overordnet opplevdes relevant og velfungerende, i tråd med målsettingene, blant annet om å sikre en praksisnær utdanning. Utdanningens opprettelse hadde bakgrunn i regjeringens ønske om å øke kvaliteten og forbedre samarbeidet og koordineringen av tjenestene til barn og unge og deres familie. Siden 2015 har søkelyset på forebygging, psykisk og psykososial helse blitt forsterket, og psykisk helse og sosial ulikhet beskrives i dag som noen av de viktigste folkehelseutfordringene. Dette fremkommer blant annet av Folkehelsemeldinga (2018-2019)⁴, som uttrykker at regjeringen ønsker å forsterke den tidlige innsatsen rettet mot barn og unge. Forebygging, tverrfaglig innsats og god samhandling på tvers av tjenester fremheves som viktige faktorer i arbeidet. Som en oppfølging av Folkehelsemeldingen fra 2015⁵ la regjeringen i 2017 frem en strategi («Mestre hele livet») for å forbedre den psykiske helsen i befolkningen. Sentrale punkter i meldingen er tidlig innsats, fremming av psykisk helse hos barn og unge, og sikre tilgjengelige, effektive og koordinerte tjenester.

Sammenhengen mellom psykisk helse (særlig hos barn og unge) og levekår har fått økt fokus de senere årene. Dette kommer også til uttrykk gjennom det såkalte 0-24-samarbeidet, som er en fellessatsing på barn og unge i alderen 0-24 år og deres familier. Målet med satsningen er å oppnå mer samordnede og tverrsektorielle tjenester og helhetlig innsats rettet mot målgruppen.⁶ Det er særlig psykososiale forklaringer som legges til grunn for målgruppens utfordringer, som blant annet frafall i skolen, lavinntekt og utenforskap.⁷ En rekke tiltak har de senere årene blitt iverksatt som følge av økt oppmerksomhet rundt tematikken. Kommunene har begynt å ansette folkehelsekoordinatorer, programmet for folkehelsearbeid ble startet opp i 2017, som et samarbeid mellom Helse- og omsorgsdepartementet og KS. Formålet er å styrke kommunenes arbeid med barn og unges psykiske helse. Ny rammeplan for barnehagene trådte i kraft samme år, faget «Livsmestring og folkehelse» er kommet inn i læreplanen og helsestasjons- og skolehelsetjenesten er styrket gjennom økte bevilgninger, for å nevne noe.⁸

Det er videre kommet forslag til en rekke endringer i velferdstjenestelovgivningen. Proposisjonen inneholder forslag til endringer i 14 lover, blant annet knyttet til harmonisering og styrking av reglene om samarbeid og individuell plan, innføring av en samordningsplikt for kommunen ved ytelse av velferdstjenester og innføring av rett til barnekoordinator. Formålet med endringene er å styrke oppfølgingen av utsatte barn og unge og deres familier gjennom økt samarbeid mellom velferdstjenestene.⁹ Videre kan nevnes barnevernsreformen som blir gjeldende fra 2022, med hensikt om å styrke kommunenes forebyggende arbeid og tidlig innsats i hele oppvekstsektoren.¹⁰

⁴ Meld. St. 19 (2014 – 2015) «Folkehelsemeldingen. Mestring og muligheter».

⁵ Meld. St. 19 (2014 – 2015) «Folkehelsemeldingen. Mestring og muligheter».

⁶ Oxford Research følgeevaluerer Pilot for programfinansiering, som er en del av 0-24 arbeidet

⁷ Kunnskapsdepartementet. (2020). 0-24-samarbeidet.

⁸ Departementene. (2017). Mestre hele livet.

⁹ Kunnskapsdepartementet, 2021. Prop. 100 L (2020–2021).

¹⁰ Se Bufdir: <https://bufdir.no/barnevernsreformen>

4. Studiet og studentene

Som del av evalueringsoppdraget er det innhentet informasjon om studentene og studietilbudet. I kapittelet presenteres først nøkkeltall om studiestedene, antall søkere, frafall og gjennomføring. Målet er å gi en oversikt over hvordan sentrale nøkkeltall knyttet til utdanningen har utviklet seg over tid. Antall som søker og hvordan det fortoner seg over tid gir en indikasjon på etterspørsel og studiets attraktivitet i markedet.

Videre er formålet med kapittelet å beskrive studentens inngang til studiet, blant annet hvordan studentene fikk kjennskap til studiet. Dette er blant oppdragets hovedproblemstillinger. Til grunn for å belyse spørsmålet er data fra spørreundersøkelsen til tidligere og nåværende studenter. I likhet med funnene fra forrige evalueringen av utdanningen i 2015, viser funnene at det i hovedsak er studentene selv som gjør et selvstendig valg om å delta på studiet og at arbeidsgiver i mindre grad synes å spille en rolle som pådriver. I forlengelsen av studentens inngang til studiet diskuterer vi derfor også i dette kapitlet tilrettelegging og relasjon til studentenes arbeidsgivere.

4.1 Nøkkeltall

Tallene som presenteres i det følgende er i hovedsak levert av studiestedene selv på forespørsel fra Oxford Research, men er også supplert med tall fra Database for statistikk om høgre utdanning (DBH). Enkelte tall er også supplert fra studiestedenes rapportering til Helsedirektoratet.

4.1.1 Kort om studiestedene

Videreutdanningen tilbys i dag av åtte studietilbydere fordelt over store deler av landet med unntak av Nord-Norge¹¹. Utdanningene er godt etablert ved studiestedene og de fleste av studiestedene som tilbyr utdanningen, har tilbudt utdanningen allerede fra oppstartsåret i 2007 eller fra året 2008 og er dermed på 13. og 14. kullet. I årenes løp har noen studiesteder kommet til mens andre har blitt borte, men det store bildet er at det er stor kontinuitet når det gjelder hvem som tilbyr utdanningen. Hele sektoren har også i perioden vært gjennom en betydelig konsolideringsprosess hvor en rekke institusjoner har blitt slått sammen, men studiet er gjerne opprettholdt på samme lokasjoner som det var forut for sammenslåing.

To av studiestedene tilbyr utdanningen ved flere lokasjoner. Høgskolen i Innlandet tilbyr utdanningen på Elverum og Lillehammer. Dette tilbys som to separate utdanninger med egne studieplaner, ansatte og studieprogramansvarlig ved hver lokasjon. Disse rapporterer også hver for seg til Helsedirektoratet. Høgskolen på Vestlandet (HVL) tilbyr utdanningen ved tre studiesteder. De deler av HVL som tilbyr utdanningen i dag er Høgskulen i Sogn og Fjordane (HiSF), Høgskulen Stord/Haugesund (HSH) og Høgskulen i Bergen (HiB). HiSF og HSH har begge tilbudt utdanningen fra 2008. Fra 2018 inngikk HVL en samlet avtale med Helsedirektoratet og fra dette året ble også Bergen studielokasjon.

De fleste studiestedene som tilbyr utdanningen i dag, har opptak av nye kull hvert år, noe som i mindre grad var tilfellet tilbake i 2015. Unntakene er Høgskolen i Molde som har opptak annethvert år og

¹¹ Tilbys ved; Høgskolen i Innlandet (Elverum og Hamar), Høgskolen i Molde, Universitetet i Sør-Øst-Norge, NTNU, Høgskolen i Østfold, Høgskulen på Vestlandet (Bergen, Stord/Haugesund), Universitetet i Agder, VID

Høgskolen i Østfold hadde ikke opptak i 2016. Før 2018 hadde Høgskolen i Sogn og Fjordane (Campus Førde) opptak annethvert år, mens Stord-Haugesund hadde opptak hvert år. Fra 2019 har Bergen og Førde hatt opptak annet hvert år, mens Stord-Haugesund har opprettholdt årlig inntak.

I årene 2015-2020 har utdanningen blitt tilbudt ved institusjoner og studiesteder som fremkommer i tabellen under. Cellene markert i lys grønn er de årene det er gjort opptak av nye studentkull.

Tabell 1 Oversikt over studieleverandører og opptak

Utdanningsinstitusjon/	Studiested/år tilbud	2015	2016	2017	2018	2019	2020
VID vitenskapelig Høgskole	Oslo						
Høgskolen i Molde	Molde	Ikke opptak		Ikke opptak		Ikke opptak	
Høgskolen i Østfold	Fredrikstad		Ikke opptak				
Høgskulen på Vestlandet	Førde	Ikke opptak		Ikke opptak		Ikke opptak	
Høgskulen på Vestlandet	Stord/Haugesund						
Høgskulen på Vestlandet	Bergen	Ikke tilbudt	Ikke tilbudt	Ikke tilbudt	Ikke opptak		Ikke opptak
NTNU	Trondheim						
Universitetet i Agder	Kristiansand						
Universitetet i Sørøst-Norge	Porsgrunn						
Høgskolen i Innlandet	Lillehammer						
Høgskolen i Innlandet	Elverum						

Kilde: Oxford Research AS/ rapportering fra studiestedene

I perioden 2007-2014 hadde Høgskolen i Finnmark, Universitetet i Tromsø, Universitetet i Nordland og Høgskolen i Harstad, på litt ulike tidspunkt, tilbudt utdanningen. Høgskolene i Harstad og Finnmark har senere fusjonert med UiT. I dag er det ingen studiesteder nord for Trondheim som tilbyr utdanningen. Det reflekteres også i studentenes geografiske tilhørighet. Kun 1 prosent av respondentene i spørreundersøkelsen oppgir at de hadde tilhørighet i et av de to fylkene i nord, på tidspunktet de studerte. Det fremstår dermed som en tydelig underdekning. I forlengelsen er det interessant å se nærmere på den geografiske spredningen i studentmassen. I figur 13 (kap. 3.2.4) presenteres fordeling av studenter etter sentralitetsindeks i hjemhørende kommuner. Figuren viser at det er relativt få studenter fra kommuner med lav sentralitetsindeks.

4.1.2 Antall søkere

I tabellen under fremkommer antall søkere fordelt på de ulike institusjonene i perioden 2015-2020. Studiestedene rapporterer i utgangspunktet til Helsedirektoratet om antall søkere og antall studieplasser og det rapporteres også til DBH. Det varierer imidlertid mellom studiestedene hvorvidt det kommer frem statistikk om søknadsmassen og opptak i DBH. Det ble derfor sendt ut forespørsel til studiestedene hvor det blant annet ble forespurt om å oppgi søkertall og antall fulførte studenter per år. Disse tallene er benyttet til å supplere registerbaserte tall. I tilfeller hvor det har vært fusjon mellom studiestedene i løpt av perioden er tallene slått sammen og presentert under dagens institusjon snarere

enn hvert enkelt studiested. Tall fra DBH viser for øvrig antall søkere som har hatt studiet som førsteprioritet.

Tabellen viser at antallet som søker utdanningen er jevnt stigende i perioden. Dette samsvarer også med hva studiestedene forteller om i intervjuene, men det er en viss usikkerhet rundt tallene som gjør at det i realiteten kan være vanskelig å sammenligne fra år til år. Sammenligner man tallene med hva som var tilfelle i forrige evaluering, som tok for seg perioden 2007-2014, er det i dag noen flere søkere til utdanningen. Når utdanningen startet opp i 2007 var det 580 søkere og i 2014 var det økt til 670. I intervjuer karakteriserer utdanningsinstitusjonene selv søkertilfanget og dermed etterspørselen som svært god. Det at det ikke er betydelige endringer i søkertallene når man ser alle årene 2007-2021 sammen, gir klar indikasjon på at etterspørsel etter studiet vedvarer.

Tabell 2 Oversikt over antall søkere ved de ulike utdanningsinstitusjonene

Tabell 2. Oversikt over antall søkere ved de ulike utdanningsinstitusjonene						
Institusjon / År	2015	2016	2017	2018	2019	2020
VID	132	145	146	150	164	168
HiM	Ikke opptak	82	Ikke opptak	96	Ikke opptak	103
INN	149	194	184	181	186	145
NTNU*	Ukjent	Ukjent	45	34	62	61
USN**	22	54	46	71	62	59
HVL fra 2018	64	96	102	178	232	258
UiA	121	107	131	118	129	70
Høgskolen Østfold	81	60	81	60	121	118
Totalt antall søkere	619	738	735	888	956	982
Gj.snitt per studieinstitusjon	88	105	105	111	137	123
Gj.snitt i perioden 2015-2020						821,5
* NTNU har ikke tall for årene 2015 og 2016. Tidligere ble studiet tilbudt ved Hilst som fusjonerte med NTNU. Tall for HiST fremkommer ikke i DBH						
** Tall fra USN og NTNU er i helhet rapportert fra studiestedene og ikke basert på data fra DBH						
Kilde: Oxford AS/ Database for høyere utdanning/ rapportering fra studiestedene						

Det er utfordringer med datakvaliteten i tabellen. Dels fordi tallene er en blanding av tall som er oppgitt til evalueringsteamet fra studiestedene og fra DBH, og dels fordi det mangler tall for NTNU for to av årene. Dersom Helsedirektoratet er interessert i å monitorer søknadstilfanget for å kunne ha et blick på utviklingen i etterspørsel over tid kan det være verdt å systematisere rapporteringen.

4.1.3 Kostander

I kartleggingsskjemaet som ble sendt til utdanningsinstitusjonene, ble det bedt om å oppgi kostnader per fullførte student. Fem av de de åtte institusjonene har oppgitt kostander totalt per kull og fordelt det på antall studenter som har godkjent og fullført utdanningen. Tallene kan således sammenlignes både mellom studiestedene og med funn fra forrige evaluering.

I forrige evaluering ble det imidlertid påpekt at det var utfordringer med datakvaliteten på tallene og at det dermed var vanskelig å fremskaffe en totaloversikt over kostnadene per fullførte student. Utfordringen lå i at utdanningsinstitusjonene førte regnskap på ulike måter og flere var ikke i stand til å knytte det årlige årsregnskapet til kostand per fullførte student. Dette virker å ha gått noe greiere denne gangen, selv om vi heller ikke nå har en uttømmende totaloversikt. Tallene for UiA er beregnet per 20 fullførte studenter, mens for INN mangler tallene i sin helhet og er følgelig ikke inkludert i tabellen. VID er heller ikke inkludert, da kostnader som var oppgitt ikke gjaldt alle kostnader knyttet til gjennomføringen, og dermed langt lavere enn de reelle kostnadene.

I tabellen under fremkommer kostander for kullene totalt, fordelt på antall studenter som har godkjent og fullført videreutdanningen. Kostandene per fullførte student varierer fra ca. kr. 84 000-253 000 per fullførte student. Når man sammenligner det med forrige evaluering og justerer beløpet for prisvekst var tallet den gang kr. 77 000 til 218 000. Samlet sett koster en fullført student i gjennomsnitt kr. 135 526, (for de fem av studiestedene som har oppgitt tall). Variasjon mellom studiesteder og fra år til år, må i hovedsak tilskrives variasjon i antallet studenter som fullfører. Det er relativt små kull, noe som gjør at selv små forskjeller i antallet som fullfører gir store utslag.

Det er samtidig noe variasjon mellom studiestedene når det gjelder årlig totalkostnad. Tar man ytterpunktene i 2018 som et eksempel, varierer studiets totalkostnad fra ca. 1,7 mill. kr. ved NTNU, til 2,7 mill. ved HiM. Hva som er årsaken til det kjenner vi ikke. I 2018 var gjennomsnittet ca. 2,1 mill. kr.

Det er ikke vesentlige endringer i kostandene ved å tilby utdanningen i evalueringsperioden 2015-2019, sammenlignet med evalueringsperioden 2007-2014. Det vil si at det fremdeles er en relativt kostbar utdanning.

Tabell 3 Kostnader per fullførte student

	2015	2016	2017	2018	2019	Gj.snitt
Høgskolen Østfold	kr 153 321	Ikke opptak	kr 114 073	kr 253 033	kr 118 663	kr 159 773
USN	kr 84 811	kr 118 808	kr 139 217	kr 95 227	Ikke avsluttet	kr 109 516
NTNU	?	kr 210 564	kr 85 859	kr 167 065	kr 96 793	kr 140 070
HVL Førde	Ikke opptak	kr 118 328	Ikke opptak	kr 141 170	Ikke avsluttet	kr 129 749
HVL Stord/Haugesund	kr 141 445	kr 191 331	kr 182 508	kr 113 587	Ikke avsluttet	kr 157 218
HIM	Ikke opptak	kr 112 912	Ikke opptak	kr 120 755	Ikke opptak	kr 116 834
UIA*	kr 77 000	kr 77 000	kr 79 275	kr 82 500	kr 82 500	kr 79 655

Kilde: Oxford Research/kartleggingsskjema fra studiestedene

*For UiA er tallet som er oppgitt et estimat per 20 fullførte studenter. For de ulike årene er det både flere og færre enn 20 som i realiteten har fullført utdanningen.
For HiØ, USN, NTNU HV og HIM er det beregnet totale kostander og delt på antall fullførte studenter

4.1.4 Antall som har fullført utdanningen

I tabellen under fremkommer antall studenter som har fullført videreutdanningen de ulike årene. Studiet er et samlingsbasert deltidsstudiet med 60 studiepoeng som er fordelt over to år. Det betyr at dersom studenten startet opp høsten 2015, skal studenten etter planen fullføre i løpet av våren 2017. Det er ikke presentert tall for kullene som startet fra og med 2019 da disse fremdeles er i studieløpet. 2019-kullet fullfører nå på våren 2021 og er derfor ikke tatt med i tabellen. I tabellen ser vi at det er en viss variasjon fra år til år, i antallet som har fullført på det enkelte studiested. Følgelig varierer også det samlede antall som fullfører, men mye av årsaken til variasjonene må tilskrives at HiM, og Førde (HVL) har opptak annethvert år og at det ikke foreligger tall for NTNU for 2015-kullet. Tabellen viser likevel at det ser ut til å ha vært en oppgang av antall fullførte i perioden, men merk at det kun er for 2018-kullet at samtlige studiesteder hadde opptak.

Dersom man regner et gjennomsnitt for fullførte studenter per år, per studiested, som faktisk hadde opptak, ser man en svak økning i perioden fra 18,3 til 20,4 per studiested (lokasjon). Merk at hver enkelt lokasjon da er regnet med som del av snittet. HVL Bergen som startet opptak først i 2019 er for eksempel ikke medregnet for noen av årene.

Ved forrige evalueringen ble det påpekt at det i perioden som evalueringen tok for seg (2007-2014) så ut til at det hadde vært en markant nedgang i antall studenter som fullførte studieprogrammet, men at det samtidig stabiliserte seg mer mot slutten av perioden. Det blir videre vist til at det i snitt ble utdannet mellom 14-19 studenter per studiested i året og at det samlede antallet ferdigutdannede stabilisert seg på rundt 170 studenter per kull.

Vi kan dermed si at både når det gjelder gjennomsnitt per studiested og det samlede antallet utdannede, ikke er *betydelige* forskjeller i dag enn hva tilfellet var tidligere (i perioden 2007-2014). Det er for øvrig interessant at forskjellene er små, blant annet fordi det tidligere eksisterte en langt romsligere tilskuddordning som kommunene kunne søke midler fra, enn hva tilfellet er i dag¹².

Tabell 4: Antall som fullførte studiet per kull

Studiested/kull	2015	2016	2017	2018
UiA	25	22	10	20
NTNU	Mangler data	8	17	10
VID	17	26	20	20
Høgskolen Østfold	15	Ikke opptak	22	8
USN	15	15	12	22
HIM	Ikke opptak	23	Ikke opptak	23
HVL*	18	26	15	40
INN	17	42	38	35
SUM	107	162	134	178

¹² Kommunen kan fremdeles søke midler fra Statsforvalter, gjennom «Kommunalt kompetanse- og innovasjonstilskudd» Derimot er det tidligere stimuleringsstilskuddet avviklet, hvor kommunene kunne søke om tilskudd for inntil 50 prosent av brutto lønn for ansatte kan de normalt søke omkring 10 000 i dagens ordning (ifølge Statsforvalter i Innlandet)

Gjennomsnitt**	15,7	19,25	16,3	23
*Førde som er del av HVL hadde kun opptak 2016 og 2018 Bergen som også er en del av HVL hadde først opptak i 2019 **Ved utregning av gjennomsnitt er inkludert de studiestedene (lokasjonene) som faktisk hadde opptak og/eller tall for gjeldene år.				
Kilde: Oxford Research AS/ Rapportering fra studiestedene				

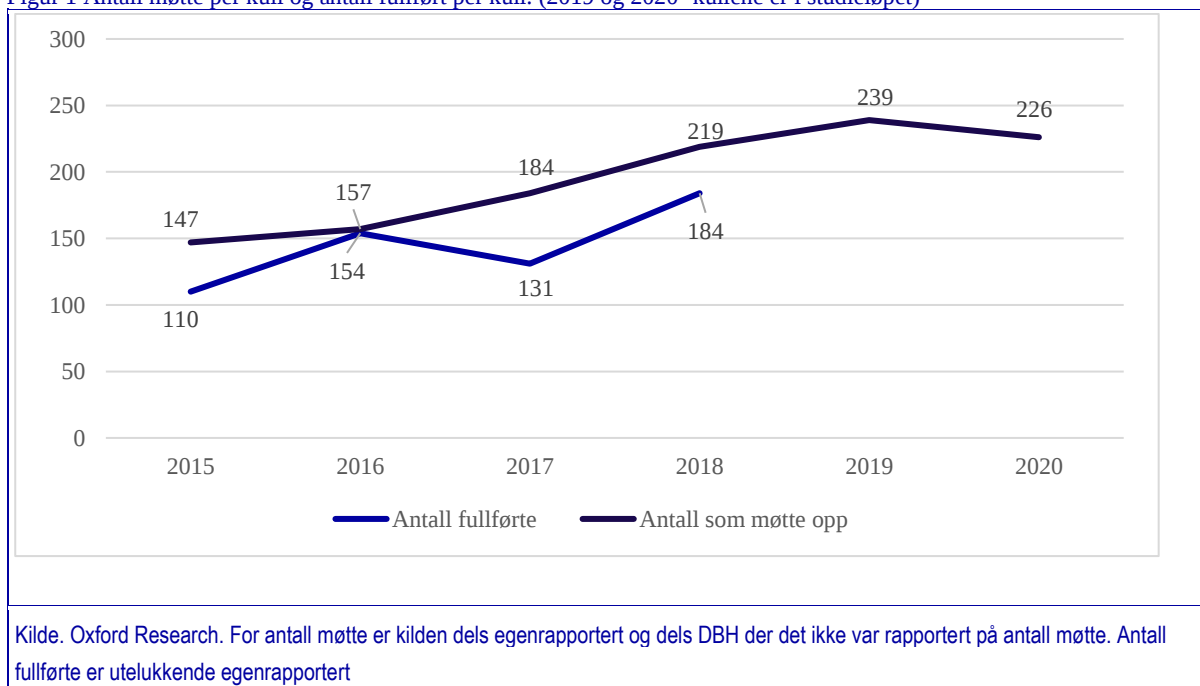
Antall som fullfører per kull av antallet som møtte opp til studiestart, gir et bilde av hvorvidt studentene som startet utdanningen fullfører på normert tid. Det kan utgjøre en indikator på hvorvidt arbeidsmengden i studiet er overkommelig og tilpasset studentenes hverdag. Den enkelte student skal arbeide direkte med barn eller ungdom i minimum 50 % stilling under hele studiet. Ikke minst gir det en indikasjon på hvorvidt studiet gir ønsket kompetanse. Studiestedene ble i kartleggingsskjemaet bedt om å oppgi antall som fikk studieplass og antall som hadde fullført utdanningen per kull.

Tallene i figuren er presentert aggregert for alle studiestedene. Det er tatt utgangspunkt i tall som er rapportert av studiestedene i kartleggingsskjema. Studiestedene ble bedt om å oppgi antall som fikk plass på studiet. Denne formulering har antagelig blitt oppfattet som noe uklar, gitt at noen oppgav tall for antall tilbud, andre for antall aksepterte tilbud, andre for faktisk oppmøte, mens atter andre oppga tall for flere av disse kategoriene.

Vi har valgt å benytte antall møtte, fordi de fleste av studiestedene oppgav dette tallet og fordi det utover det faktiske antallet som fullfører årlig også gir et blick på hvor mange som fullfører etter normert tid. I tilfeller hvor studiestedene ikke selv oppga antall møtte, har vi supplert med antall møtte fra DBH (hvor det forelå). Unntak er USN som hadde oppgitt antall tilbud samtidig som det ikke forelå tall i DBH. USN er derfor ikke inkludert i figuren under.

Figuren viser at antall som møter til studiet øker i hele perioden. I 2019 er det flere som møtte opp til studiet enn i 2018, dette til tross for at samtlige studiesteder hadde opptak i 2018 (mens HiM ikke hadde opptak i 2019). Når det gjelder antall som fullfører har det også, slik vi har sett i figuren over, økt i fireårsperioden 2015 til og med 2018. Andelen av de som møter opp og som har fullført er i gjennomsnitt 82 prosent i perioden. Merk at det i 2015 mangler tall for både fullførte og oppmøte for NTNU. Begge tallene er dermed i realiteten noe høyere for 2015 enn hva figuren viser.

Figur 1 Antall møtte per kull og antall fullført per kull. (2019 og 2020- kullene er i studieløpet)



4.1.5 Frafall og årsaker til frafall

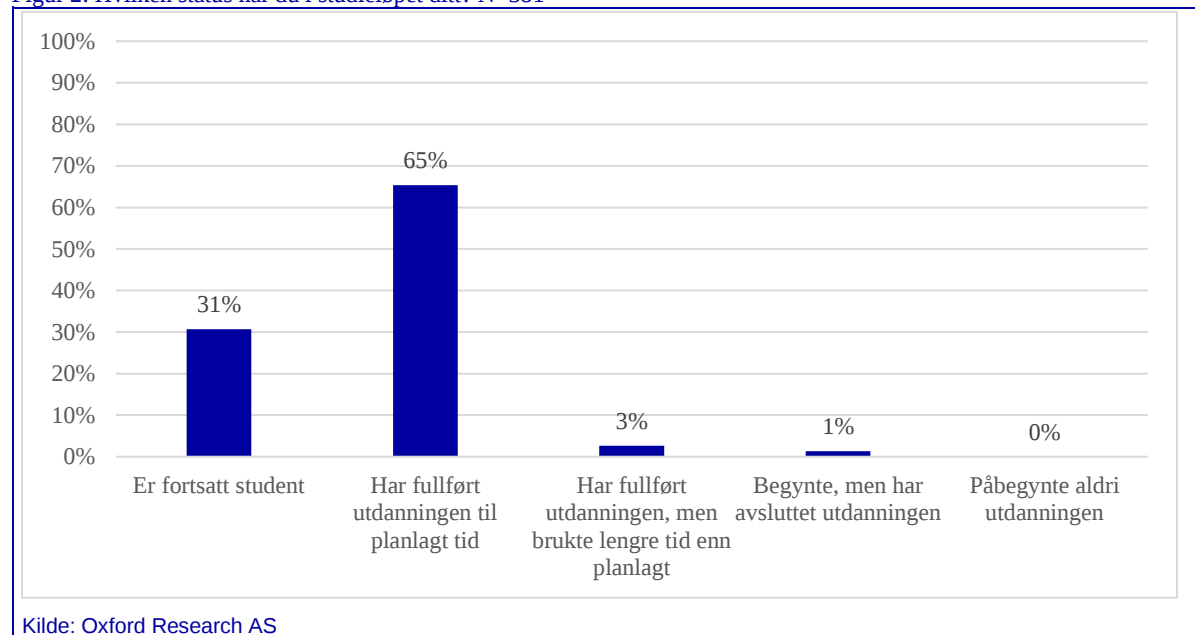
Frafallsbegrepet er ikke utvetydig, og det er flere ulike måter å måle frafall på. Utfordrende med frafallsbegrepet er blant annet skillet mellom frafall og midlertidig avbrudd i utdanningen. For eksempel kan det tenkes at enkelte avbryter utdanningen midlertidig av ulike årsaker, men at de likevel er innstilt på å fullføre studiet i fremtiden, og også gjør det.

For å videre nærme oss spørsmålet om frafall og gjennomføring ble det i spørreundersøkelsen til studentene stilt spørsmål om tematikken. I neste figur fremkommer hvilken status studentene som har svart på spørreundersøkelsen hadde i utdanningsløpet. 65 prosent oppgir at de har fullført utdanningen til planlagt tid. Til sammenligning var dette tallet nær 71 prosent ved forrige evaluering, altså noe høyere, mens 31 prosent av de spurte fremdeles var student på tidspunktene for undersøkelsen (mot 19 prosent i forrige evaluering).

Status i studieløpet sier imidlertid lite om frafall. Slik det fremgår i figuren er det svært få som oppgir at de enten har brukt lenger tid enn planlagt eller at de har avsluttet utdanningen. Personer som har avbrutt utdanningen er antagelig langt mindre tilbøyelig til å svare på undersøkelsen enn personer som enten er i løpet, eller som har fullført.

Av de 31 prosentene som har svart at de fremdeles er studenter (n=117), har 97 prosent av disse startet utdanningen enten i 2019 eller 2020, og skulle på svartidspunktet heller ikke vært ferdig. Tar man ut disse, er de i realiteten 93 prosent av de som har svart, som har fullført utdanningen til planlagt tid.

Figur 2: Hvilken status har du i studieløpet ditt? N=381



De som svarte at de hadde avsluttet utdanningen fikk også spørsmål om hva som var årsaken til at de avsluttet studiet. Gitt at det er så få som har oppgitt at de har avbrutt studiet (1 prosent), er det ikke hensiktsmessig å presentere disse funnene i en figur. Vi kan likevel nevne at frafallsårsakene i hovedsak peker på at opplegget ikke var tilpasset livssituasjonen eller at innholdet ikke var faglig relevant.

Evalueringen har i liten grad lyktes i å nå personer som har falt fra utdanningen. Vi har derfor nærmet oss spørsmålet om søkere og frafall også ved å spørre studiestedene som har en direkte dialog med studentene. I intervjuene med studiestedene viser noen til at de i den senere tid har erfart at det er en relativt stor andel av de som blir tilbudt plass som ikke møter opp til utdanningen. Årsakene studentene har pekt på ovenfor studiestedene er manglende tilrettelegging fra arbeidsgiver. Noen av studietilbyderne forteller om studenter som faller fra underveis også begrunnet i at arbeidsmengden blir for stor for en del som jobber fulltid ved siden av utdanningen. Videre trekkes manglende økonomisk kompensasjon frem, etter at stimuleringsordningen forsvant. Men ser man det i sammenheng med at antallet som søker og fullfører per studiested varierer lite fra forrige evaluering, virker ikke tilskuddet å ha hatt vesentlig betydning på antall søkere, antall som starter utdanningene og antallet som fullfører.

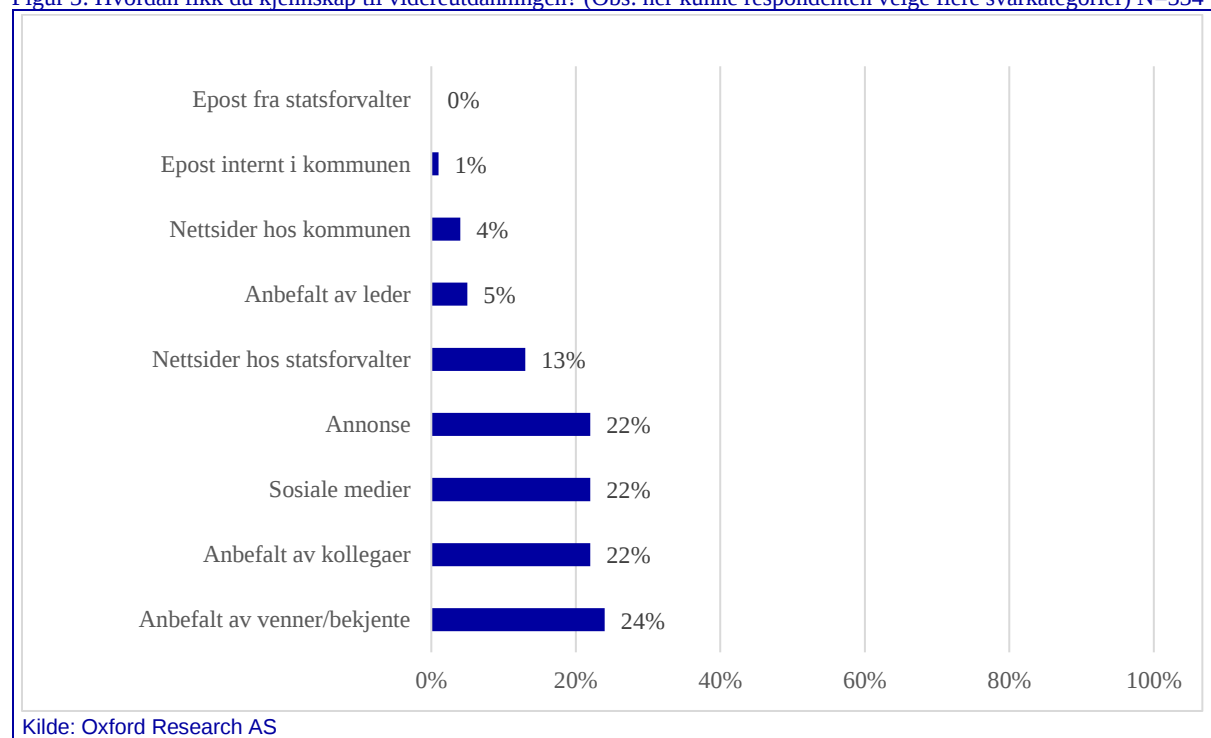
4.1.6 Kjennskap til videreutdanningen

Blant evalueringsens problemstillinger er studentenes inngang til studiet, herunder hvordan studentene fikk kjennskap til studiet. At utdanningen er kjent i målgruppen er et viktig fundament for å sikre rekruttering, og det vil kunne fortelle noe om hvorvidt studiet markedsføres på riktig måte og i de rette kanaler. Samtidig vil det også gi innblikk i arbeidsgivers rolle og bruken av videreutdanningen som et strategisk kompetansetiltak blant relevante virksomheter.

I neste figur fremkommer svarene fra spørreundersøkelse om hvordan studenten fikk kjennskap til studiet. Det er relativt mange som svarer at de har fått kjennskap til studiet enten gjennom venner eller kollegaer. Samtidig svarer omtrent like mange at det er gjort kjent med utdanningen gjennom sosiale medier eller annonser. Det er kun en liten andel som oppgir at man har blitt anbefalt av leder å ta utdanningen eller fått kjennskap til utdanningen gjennom interne eposter på arbeidsplassen, eller fra statsforvalter.

Både resultater fra spørreundersøkelsen, og funn fra intervjuer med studenter og arbeidsgivere peker tydelig i retning av studentene selv finner frem til utdanningen og selv initierer deltakelse. Funn fra intervjuer med både studenter og arbeidsgivere peker i retning av at arbeidsgiver har lite å gjøre med seleksjon og valg av hvem fra arbeidsplassen som skal delta på utdanningen. I praksis er studentenes inngang til studiet mer tilfeldig. Prosessen er gjerne slik at en ansatt selv tok initiativ til deltakelse, spurte leder, som gjorde en selvstendig vurdering av at utdanningen virket relevant, og fikk avklart at de hadde mulighet til å sende den ansatte.

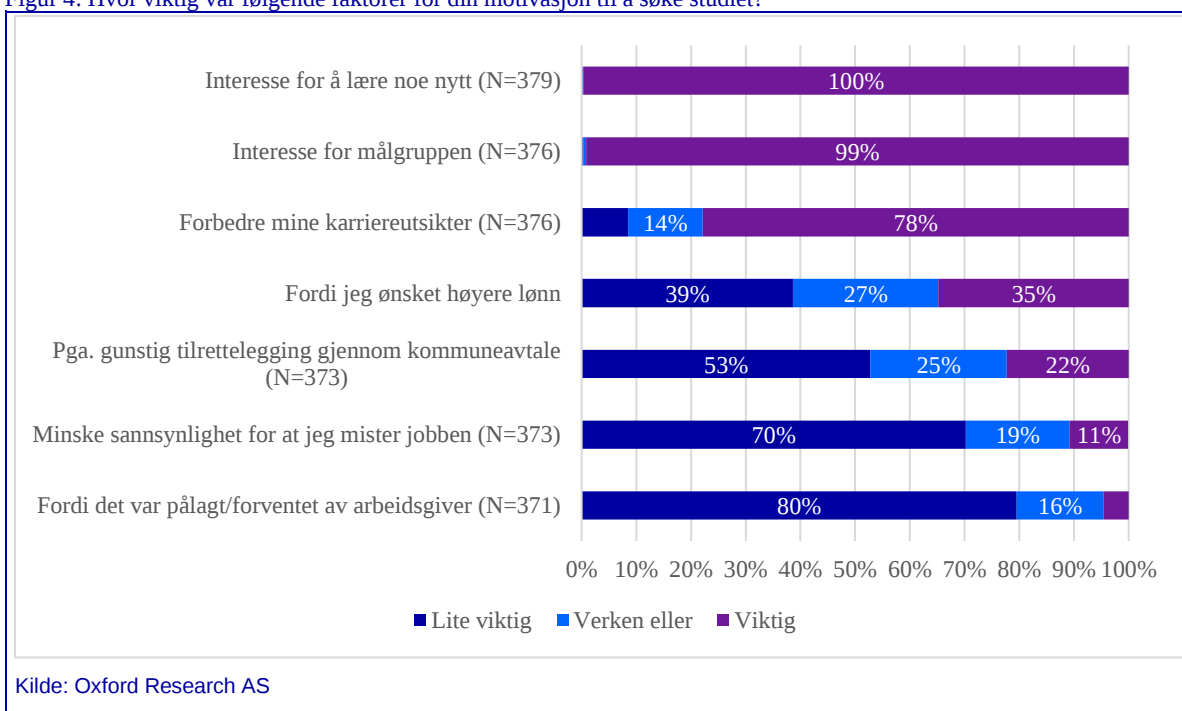
Figur 3: Hvordan fikk du kjennskap til videreutdanningen? (Obs: her kunne respondenten velge flere svarkategorier) N=334



4.1.7 Motivasjon for å søke videreutdanningen

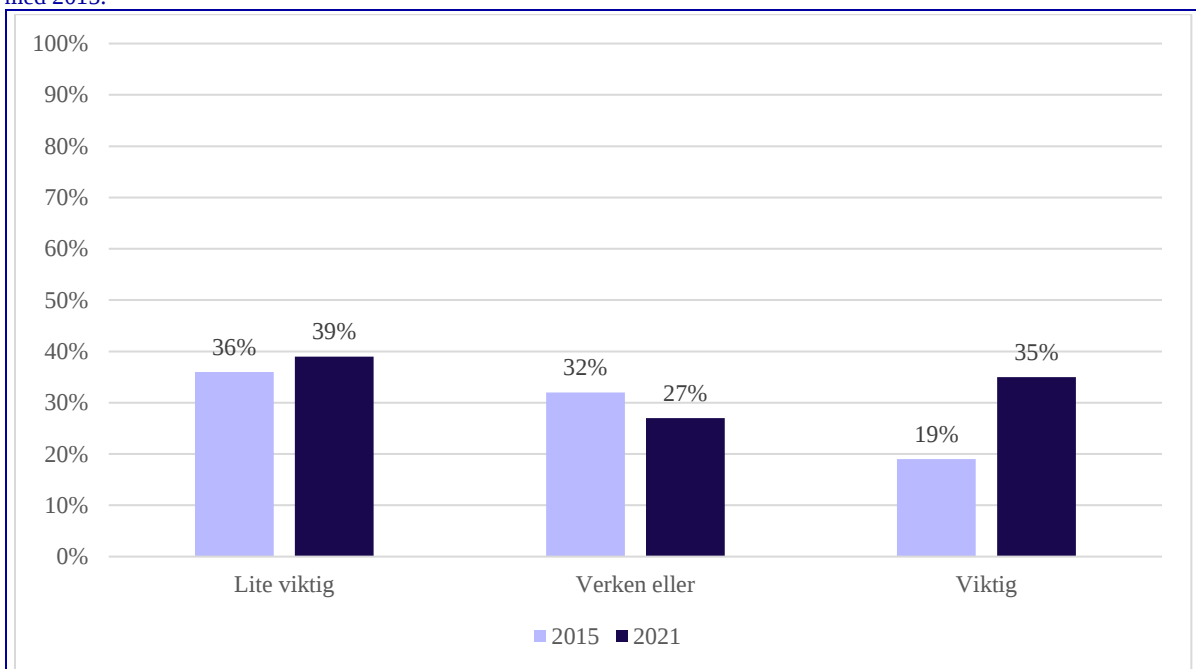
Neste figur viser hvilke forhold som var viktige for studentenes motivasjon til å søke studiet. Hvilke faktorer som har betydning for motivasjon, relaterer seg i likhet med overskriften over til problemstillingen om studentenes inngang til studiet. Særlige viktige faktorer er interesse for å lære noe nytt og interesse for målgruppen. Videre svarer 78 prosent at en motiverende faktor var ønsket om å forbedre karriereutsiktene. Av lite viktige faktorer er pålegg fra arbeidsgiver og frykt for å miste jobben.

Figur 4: Hvor viktig var følgende faktorer for din motivasjon til å søke studiet?



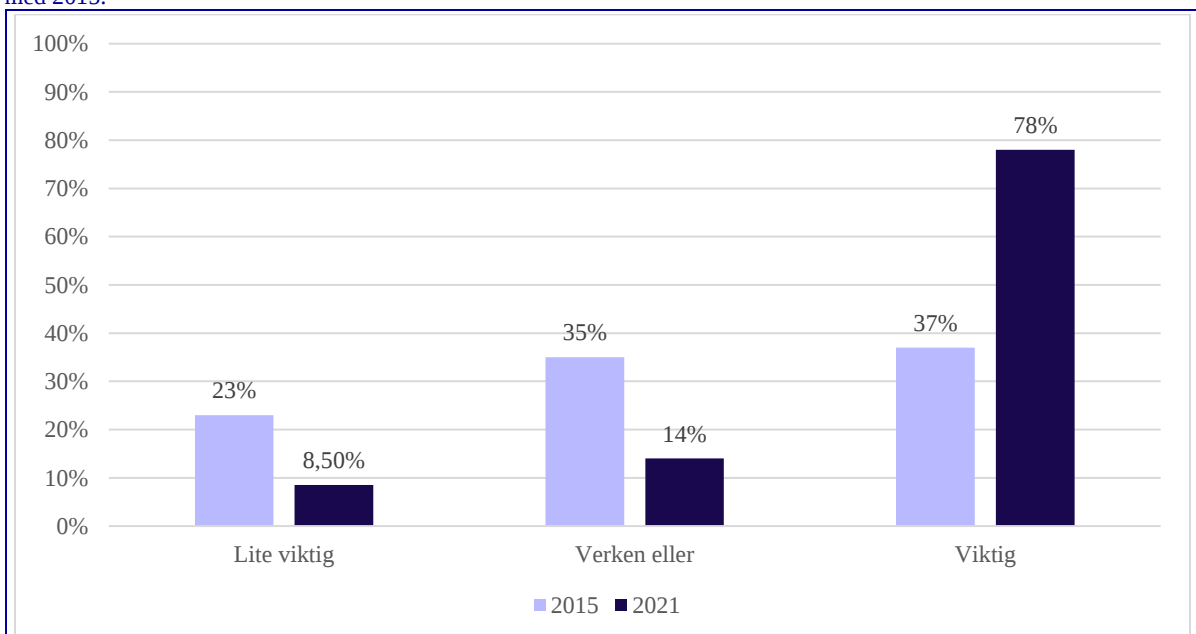
Sammenlignet med 2015 ser det ut til å være de samme forholdene som motiverer studentene til å gjennomføre videreutdanningen. Derimot finner vi noe variasjon i faktoren «ønsket om høyere lønn» og «ønske om å forbedre karriereutsiktene», slik figurene illustrerer. Ønske om høyere lønn og forbedrede karriereutsikter ser ut til å motivere studentene i høyere grad etter 2015. Dette kan være en indikasjon på at studentene er blitt noe mer ytre motivert, selv om forbedrede karriereutsikter og ønske om høyere lønn også kan henge sammen med ønske om mer faglig påfyll.

Figur 5: Hvor viktig var følgende faktor for din motivasjon til å søke studiet: Fordi jeg ønsket høyere lønn. Sammenlignet med 2015.



Kilde: Oxford Research AS

Figur 6: Hvor viktig var følgende faktor for din motivasjon til å søke studiet: Forbedre mine karriereutsikter. Sammenlignet med 2015.

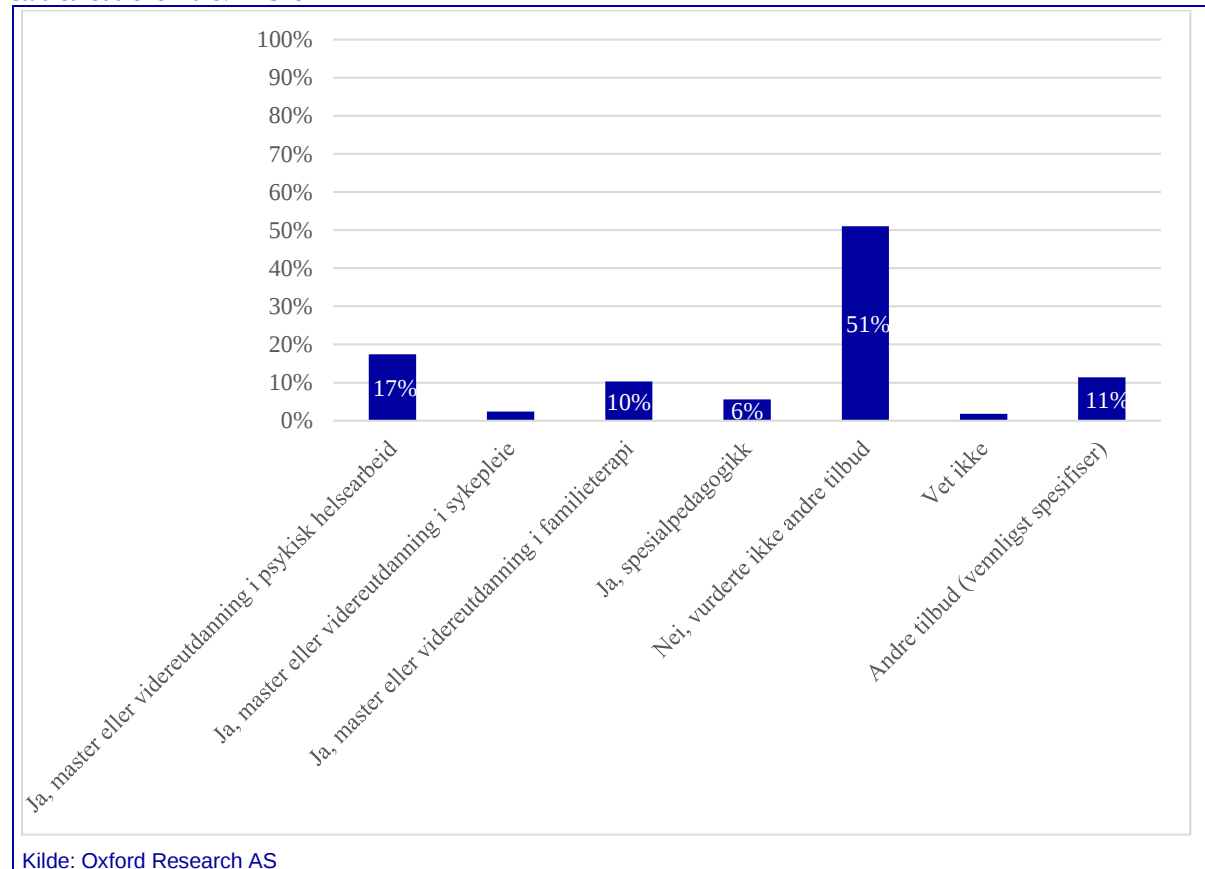


Kilde: Oxford Research AS

Flertallet (51%) av studentene vurderte ikke andre tilbud før de startet på videreutdanningen. 17 prosent vurderte master eller videreutdanningen i psykisk helsearbeid. Dette gir en indikasjon på at

videreutdanningen har en tydelig faglig profil, som ikke ligner på andre tilbud. Dersom det fantes flere lignende tilbud, ville det være mer naturlig at studentene også vurderte disse.

Figur 7: På det tidspunktet du bestemte deg for å starte på videreutdanningen, vurderte du heller å melde deg på andre studietilbud eller kurs? N=378

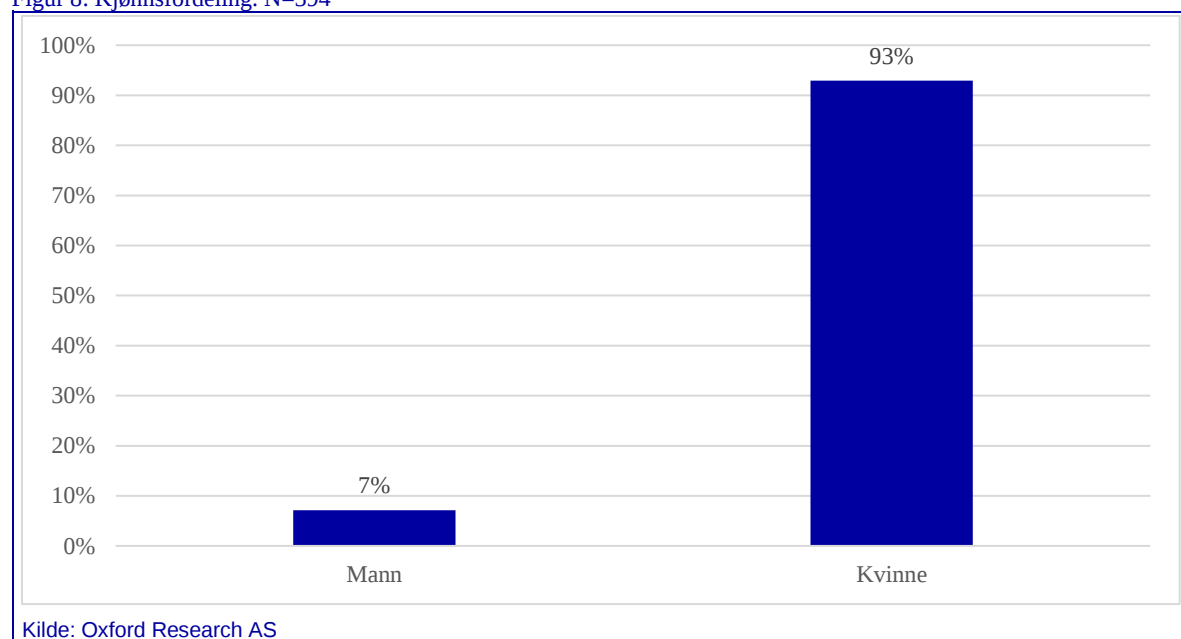


4.1.8 Hvem er studentene?

I dette delkapitlet vil vi gi et bilde av den typiske studenten, samt beskrive forskjeller knyttet til faktorer som sektortilhørighet, fagprofesjon, geografisk tilhørighet og alder. Vi vil videre beskrive forskjeller i studentmasse mellom utdanningsinstitusjonene. Trekk ved studentene er interessant fordi det sier noe om hvem som er interesserte i videreutdanningen. Det kan videre gi viktig informasjon knyttet til hvilke grupper man bør rette den fremtidige rekrutteringsinnsatsen mot, og hvem det kanskje ikke er like aktuelt å fokusere på.

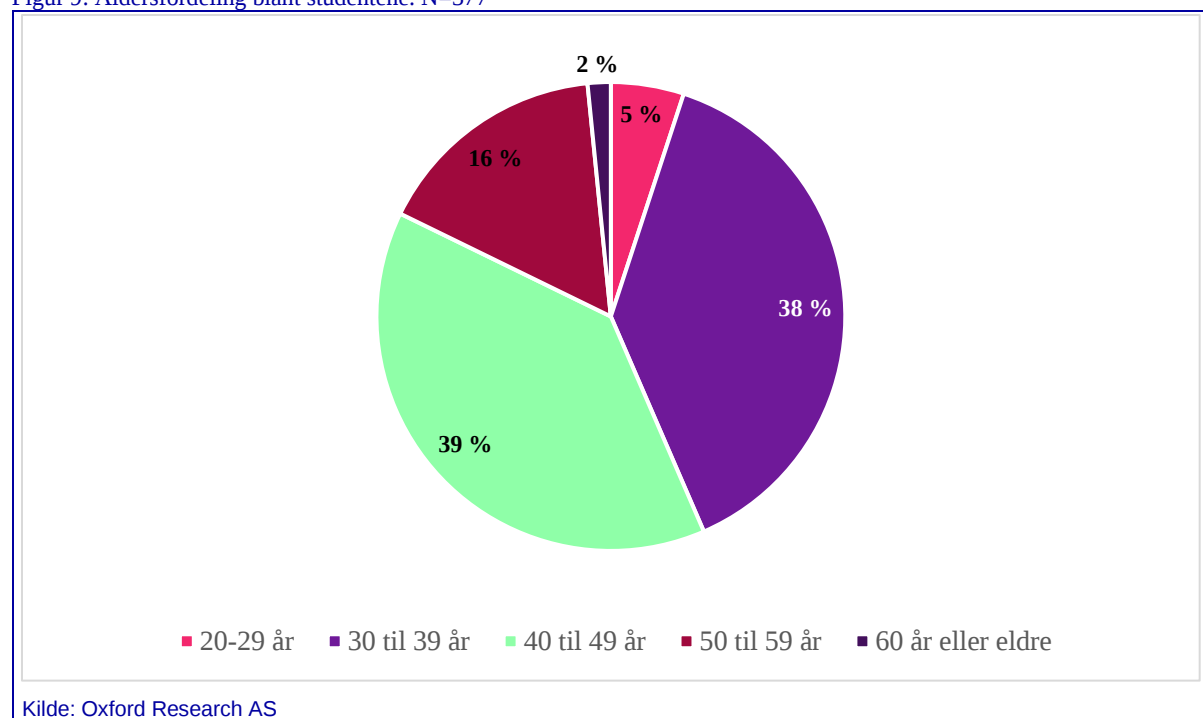
Surveyen viser at det er klart flest kvinner som gjennomfører videreutdanningen:

Figur 8: Kjønnfordeling. N=394



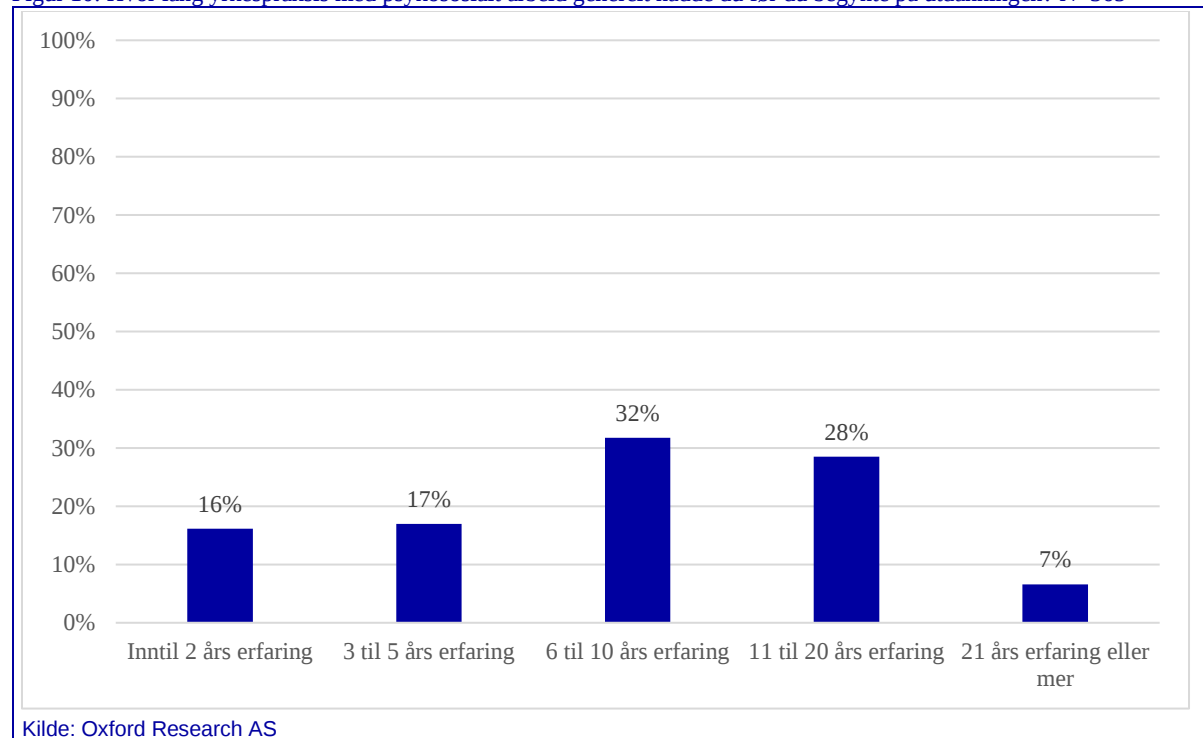
Videre foreligger det en viss spredning i alder, selv om hovedtyngden av studenter i perioden er mellom 30-49 år. Dette viser at flesteparten arbeider noen år, før de ønsker å gjennomføre videreutdanningen. Kun fem prosent av studentene er i aldersgruppen 20-29 år.

Figur 9: Aldersfordeling blant studentene. N=377



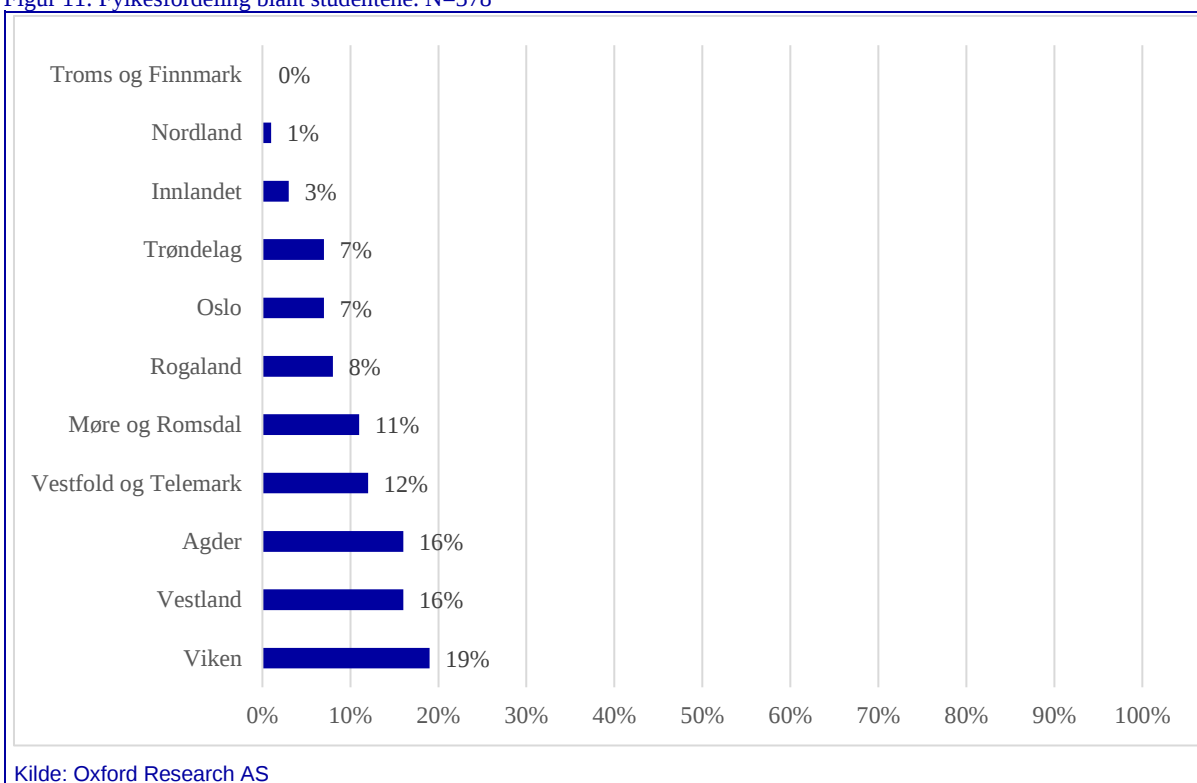
Neste figur viser variasjon i yrkespraksis ved påbegynt utdanning. Flest ligger på mellom 6-10 års erfaring, og deretter 11-20 års erfaring, før påbegynt utdanning. Samtidig er det en andel (33 prosent) som påbegynner videreutdanningen innen fem år etter fullført grunntdanning.

Figur 10: Hvor lang yrkespraksis med psykososialt arbeid generelt hadde du før du begynte på utdanningen? N=365



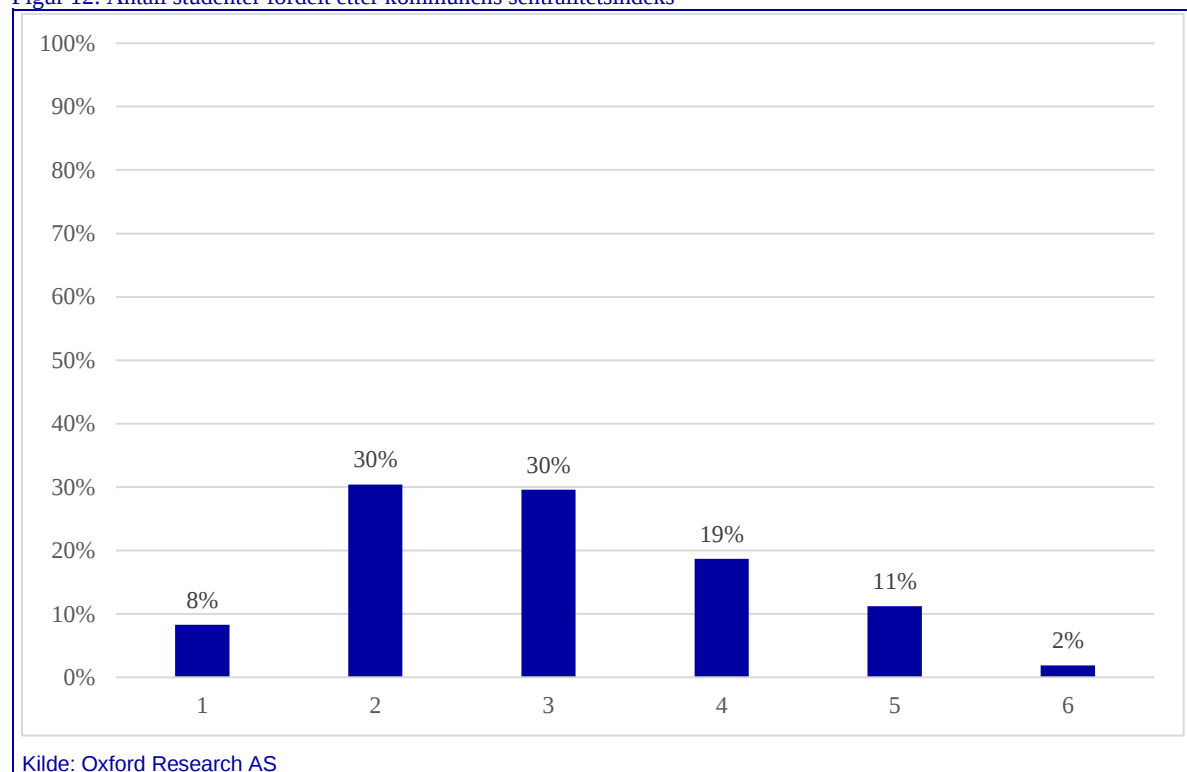
Det er også spredning i fylkestilhørighet blant studentene. Flertallet (19 prosent) av studentene var bosatt i Viken da de påbegynte utdanningen. 16 prosent var bosatt i Vestland og Agder fylkeskommuner. Figuren viser at ingen av respondentene hadde tilhørighet i Troms og Finnmark. Kun en prosent av studentene er/var bosatt i Nordland. Dette henger antakelig sammen med at det ikke finnes noen tilbydere av videreutdanningen i Nord-Norge.

Figur 11: Fylkesfordeling blant studentene. N=378



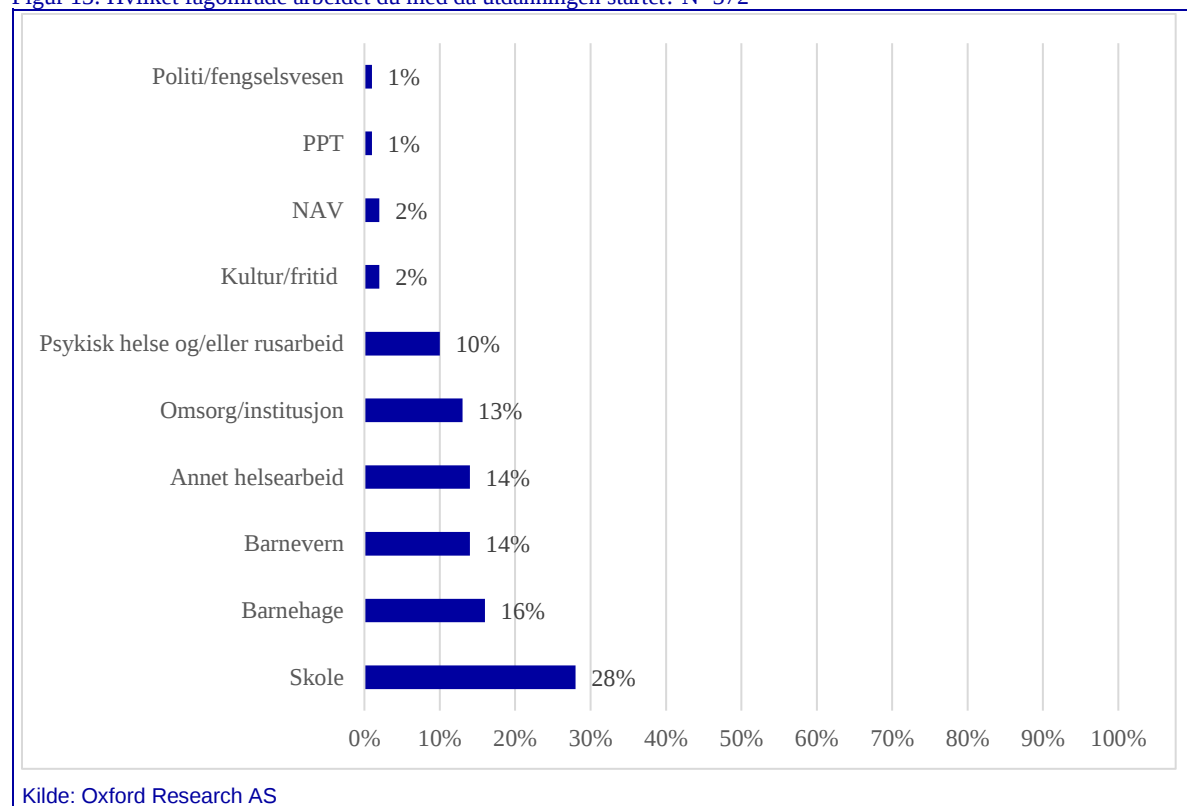
Neste figur viser fordelingen av studenter i perioden etter sentralitetsindeksen til tilhørende kommune. Figuren viser at det er flest studenter i sentralitetsgruppe 2 og 3, og færrest i 1 og 6. Begrepet «distrikt» brukes i hovedsak om områder der kommunene har lav sentralitet (nivå 5 og 6). Disse områdene inkluderer 238 kommuner og omfatter 72 prosent av arealet, 56 prosent av kommunene, men bare 14 prosent av innbyggerne. Likevel er også disse kommunene forpliktet til å yte gode tjenester overfor utsatte barn og unge og deres familier. Det er derfor påfallende at kun 13,7 % prosent av deltagerne er fra slike kommuner, da de utgjør en så stor andel av kommune-Norge.

Figur 12: Antall studenter fordelt etter kommunens sentralitetsindeks



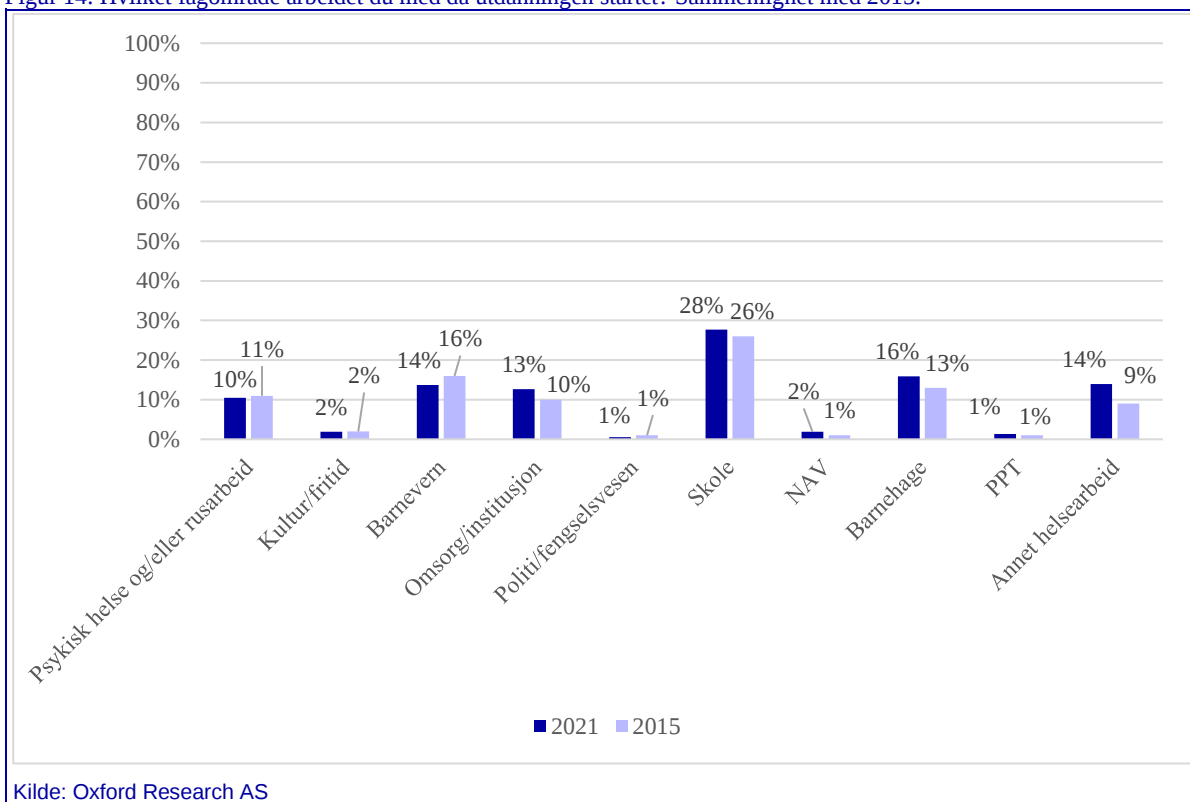
Vedrørende tilhørende fagprofesjon under utdanningen, viser neste figur at flertallet (28 %) av studentene kommer fra skolesektoren. Videre arbeider flere i barnehage, mens omsorg/institusjon, barnevern og annet helsearbeid ligger noe lavere. Kun 2 prosent arbeidet i NAV og med kultur/fritid under utdanningen, og 1 prosent i politiet og PP-tjenesten. Det er med andre ord store variasjoner i studentenes tilhørende fagprofesjon, som kan tyde på at det bør tas grep for å øke rekrutteringen fra de sist nevnte fagprofesjoner. Dette er viktig for å opprettholde utdanningens tverrfaglighet.

Figur 13: Hvilket fagområde arbeidet du med da utdanningen startet? N=372



Intervjuene med studietilbyderne bekrefter at det tradisjonelt har vært variasjon i fagprofesjoner blant studentene. Interessant er derimot at flere av studietilbyderne forteller om en økning i studenter fra skolesektoren. Dette tror de dreier seg om det nye livsmestringsfaget, og at mangfoldet i skolen har økt. Videre poengterer en studietilbyder at skolen stadig samarbeider tettere med andre instanser, som PPT og barnevern.

Figur 14: Hvilket fagområde arbeidet du med da utdanningen startet? Sammenlignet med 2015.



Kilde: Oxford Research AS

På tross av dette viser sammenligning av resultatene fra evalueringen i 2015, at det har skjedd lite endringer i studentmassen. Andelen studenter fra skolesektoren er tilnærmet lik. Heller ikke i studentenes alder, yrkespraksis og sektortilhørighet har det skjedd særlige endringer siden 2015. Dette er et interessant funn, som kan tyde på at utdanningstilbyderne enten ikke har forsøkt å øke rekrutteringen fra spesifikke etater og profesjoner, eller så har man forsøkt uten å lykkes. Dersom sist nevnte er tilfelle er et interessant spørsmål om utdanningens innhold er mindre relevant for de nevnte fagområder.

Tabellen viser hvordan de ulike profesjonene er fordelt langs utdanningsinstitusjonene:

Tabell 5 Fordeling av profesjoner langs utdanningsinstitusjonene

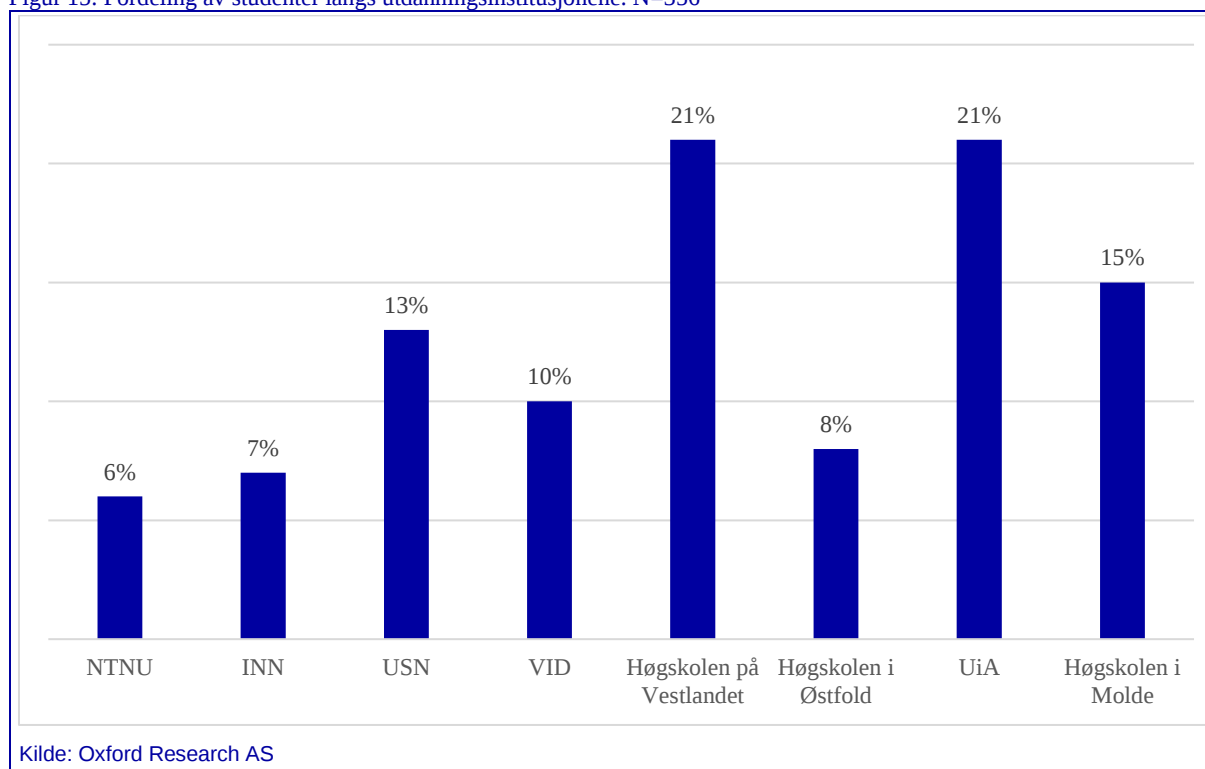
Profesjon	Høgskolen i Innlandet	Høgskolen i Molde	Høgskolen i Østfold	Høgskolen på Vestlandet	NTNU	UiA	USN	VID	Totalsum
Politi/fengselsvesen	-	-	-	-	-	2	-	-	2
PPT	-	-	1	4	-	-	-	-	5
Kultur/fritid	-	1	-	2	3	1	1	-	7
NAV	-	-	1	2	-	1	1	1	7

Omsorg/institusjon	-	3	2	13	4	8	13	4	47
Barnevern	-	-	3	14	2	3	13	11	51
Barnehage	2	6	10	10	2	13	4	11	59
Psykisk helse og/eller rusarbeid	6	13	7	22	2	10	15	12	91
Skole	8	13	8	21	6	21	13	10	101
Totalt	16	36	32	88	19	59	60	49	370

Tabellen viser at Høgskolen på Vestlandet i perioden har hatt flest studenter, hvor flesteparten av disse kommer fra psykisk helse/rus og skolesektoren. Høgskolen på Vestlandet har også hatt flere studenter fra omsorg/institusjon og barnevern. USN har hatt en like stor andel studenter fra omsorg/institusjon, barnevern og skole. De har hatt flest studenter fra psykisk helse og/eller rusarbeid. Også VID har hatt flest studenter herfra. Hos Høgskolen i Molde er andelen fra psykisk helse og/eller rusarbeid og skole like stor i perioden. Høgskolen i Østfold har hatt flest studenter som har vært ansatt i barnehage. Også UiA har en nest størst andel av studenter herfra. Flesteparten kommer fra skolesektoren.

Studentene fra skolesektoren, hvor det tradisjonelt har vært flest studenter, fordeler seg slik langs de ulike utdanningsinstitusjonene. Høgskolen på Vestlandet og UiA har i perioden hatt flest studenter fra skolesektoren.

Figur 15: Fordeling av studenter langs utdanningsinstitusjonene. N=356



4.2 Tilrettelegging fra og relasjon til arbeidsgivere

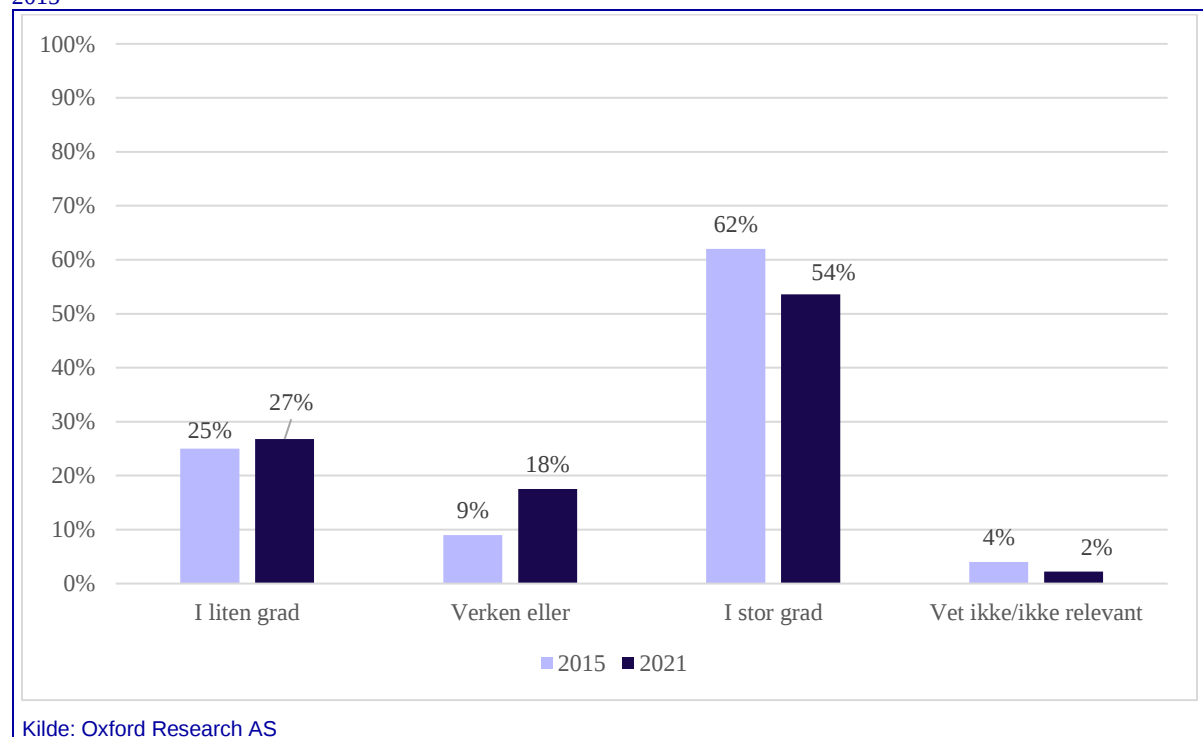
Dette delkapitlet tar for seg tilretteleggingen fra, og relasjonen til studentenes arbeidsgivere, sett fra både studentenes, arbeidsgivernes og studiestedenes perspektiv. Dette innebærer både studentenes og arbeidsgivernes opplevelse av og tanker om tilrettelegging, i form av permisjon og lønn, og relasjonen studietilbyder-arbeidsgiver, i form av involvering av arbeidsgiver i utforming og gjennomføring av studiet.

Tilretteleggingen fra arbeidsgivere og forholdet mellom studietilbydere og arbeidsgiver er et interessant moment i evalueringen, hvor variasjonen er stor. Studentene og studiestedene opplever jevnt over varierende og tidvis dårlig tilrettelegging fra arbeidsgivers side, og studietilbyderne forteller at samarbeid med arbeidsgivere er det forholdet som har vært mest krevende. Det er store variasjoner i hvor godt man har lyktes med dette. Noen har klart å etablere gode former for involvering. Andre har på sin side forsøkt, uten å lykkes.

4.2.1 Tilrettelegging fra arbeidsgivere

Neste figur viser at over halvparten av respondentene opplever at arbeidsplassen i høy grad tilrettela for deltakelsen på studiet. Samtidig opplever 27 prosent av studentene at arbeidsgiver i liten grad tilrettela for deres deltakelse på studiet.

Figur 16: I hvilken grad har din overordnede/sjef/arbeidsplass tilrettelagt for din deltakelse på studiet? Sammenlignet med 2015

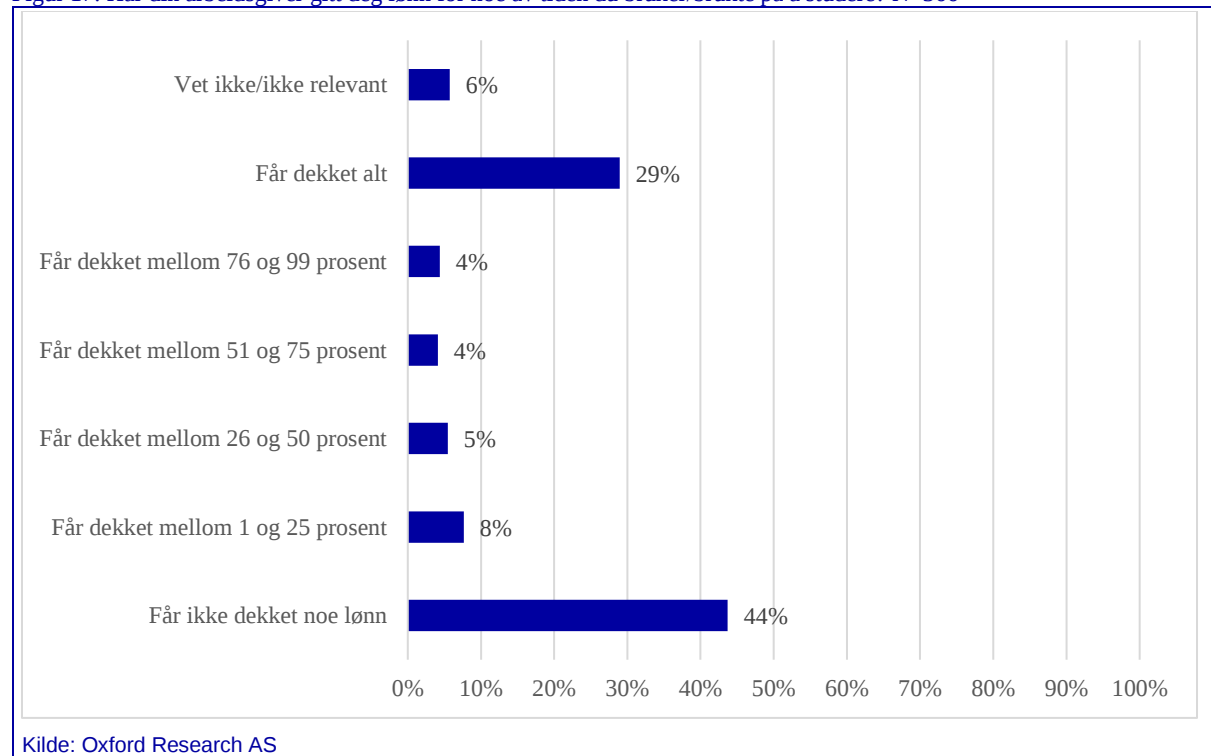


At nær en tredel av respondentene er av en oppfatning at arbeidsgiver i liten grad har tilrettelagt må i seg selv sies å være relativt høyt. Sammenlignet med evalueringsfunnene fra 2015, har det skjedd lite

endring i arbeidsgivers tilrettelegging for studentene. Undersøkelsen for 2021 viser noe dårligere tilrettelegging fra arbeidsgiver enn tilfellet var i 2015.

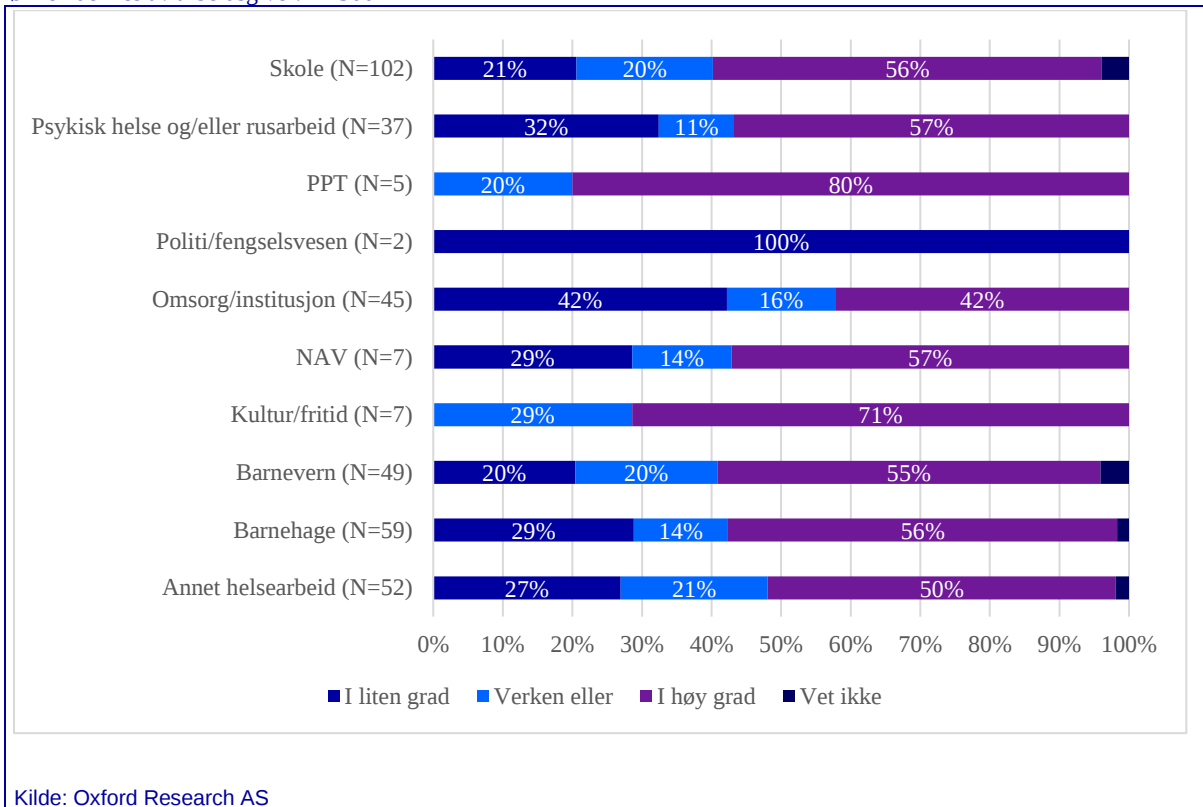
Flertallet (44 %) av studentene i spørreundersøkelsen svarer at de ikke får, eller fikk, dekket lønn under studiet. 29 prosent svarer at de fikk/får dekket alt.

Figur 17: Har din arbeidsgiver gitt deg lønn for noe av tiden du bruker/brukte på å studere? N=366



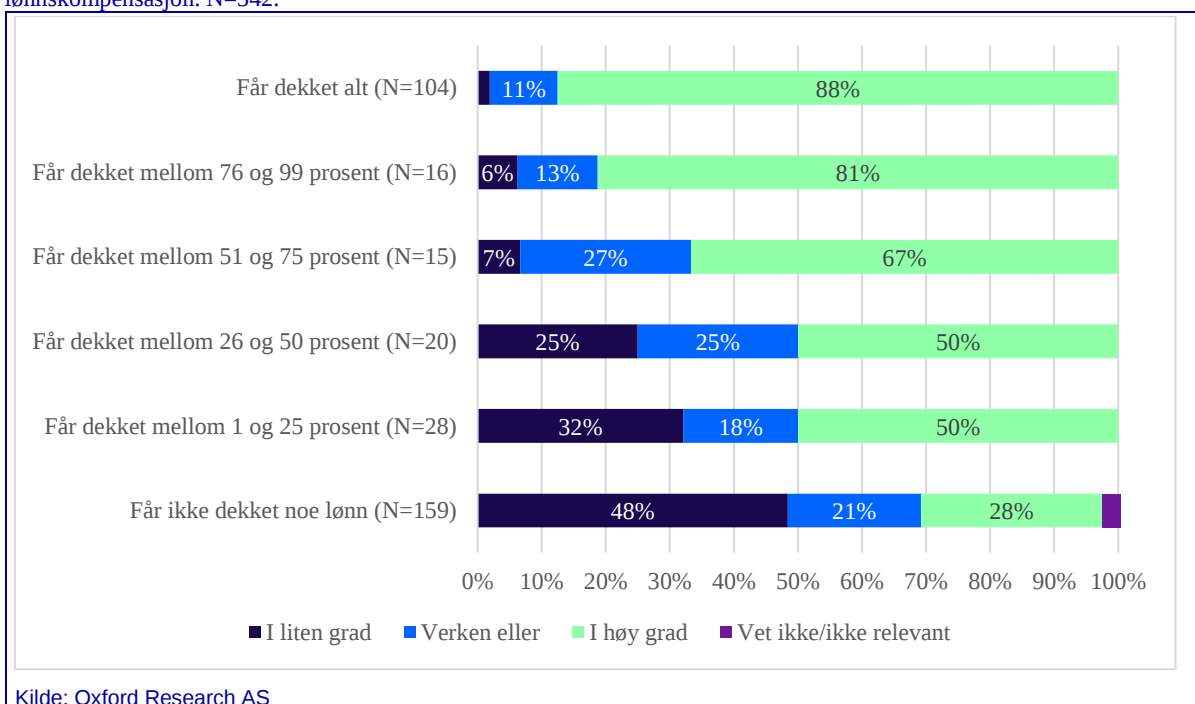
Neste figur viser opplevelsen av tilrettelegging fra arbeidsgiver, fordelt langs ulike fagprofesjoner. Det er en viss variasjon mellom ulike fagprofesjoner. Samtidig er ikke forskjellene betydelig. Merk at noen av fagprofesjonene består av få respondenter. Spørsmålet henger derimot tettere sammen med hvorvidt lønn er dekket under studietid, slik vi skal se i figuren etter neste.

Figur 17: I hvilken grad har din overordnede/sjef/arbeidsplass tilrettelagt for din deltakelse på studiet? Krysset med hvorvidt lønnen dekkes av arbeidsgiver. N=366



Det er tydelig at hvorvidt man er tilfreds med arbeidsgivers tilrettelegging for deltakelse, henger tett sammen med om man fikk dekket lønn for tiden man brukte på å studere. Det vil si permisjon med lønn. Ser man spørsmålet om tilrettelegging i forhold til lønnskompensasjon, forklarer det store deler av variasjonen. For de som oppgir å ha fått dekket hele lønnen for tiden de brukte på å studere, svarer 88 prosent at arbeidsgiver i stor grad tilrettela for deltakelse. For de som ikke fikk dekket lønn, var tilsvarene tall 28 prosent. Neste figur viser at desto større del av lønnen som ble dekket, desto mer fornøyd er man med arbeidsgivers tilrettelegging.

Figur 18: I hvilken grad har din overordnede/sjef/arbeidsplass tilrettelagt for din deltakelse på studiet? Krysset med lønnskompensasjon. N=342.

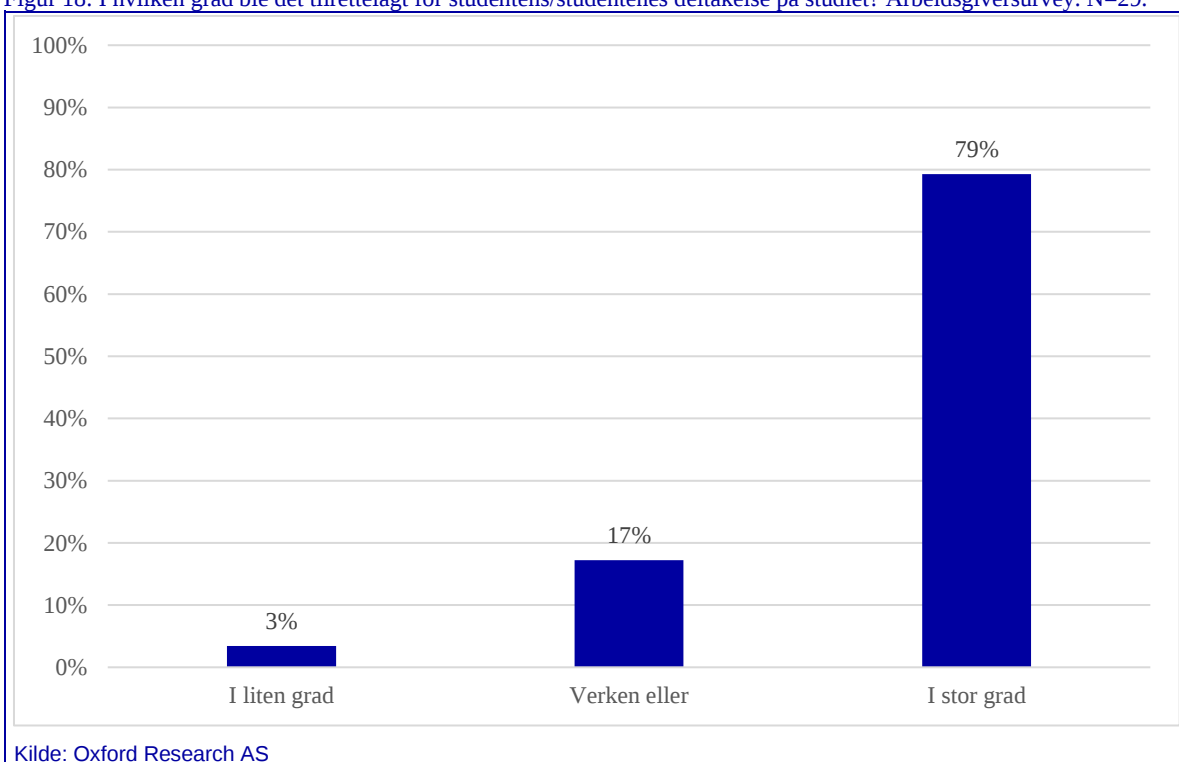


Hva tilretteleggingen består av, virker altså i hovedsak å være forbundet med lønn. Samtidig viser funn fra intervjuene at det også dreier seg om tid og rom til å delta på samlinger og ellers tid til å jobbe med studiet. Også funnene fra intervjuene viser at studentenes opplevelser av arbeidsgivers tilrettelegging varierer. Flere av studentene som er intervjuet opplyser om at de får permisjon med lønn i forbindelse med samlinger og eksamener. Flere forteller også at de har fått dekket kostnader til pensumlitteratur og eventuelle utlegg i forbindelse med reise. Et interessant funn er at arbeidsgivers tilrettelegging oppleves som god blant studenter som opplyser at de i stor grad styrer sin egen arbeidshverdag. Til tross for at mange er fornøyde og mener at arbeidsgivers tilrettelegging har vært tilstrekkelig, er studentene tydelig på at de må bruke deler av sin fritid på studiet. Det oppleves som krevende for flere av studentene å kombinere fulltidsgjett med studier.

Noen studenter påpeker imidlertid at arbeidsgivers tilrettelegging har vært dårlig og i enkelte tilfeller fraværende. Det begrunnes blant annet med at studentene ikke fikk fri med lønn utenom eksamener og lesedager som de likevel har krav på, mangel på dekning av pensumlitteratur og utgifter i forbindelse med reise. En student fremhever at en årsak til dårlig tilrettelegging kan skyldes manglende interesse for videreutdanningen fra arbeidsgivers side.

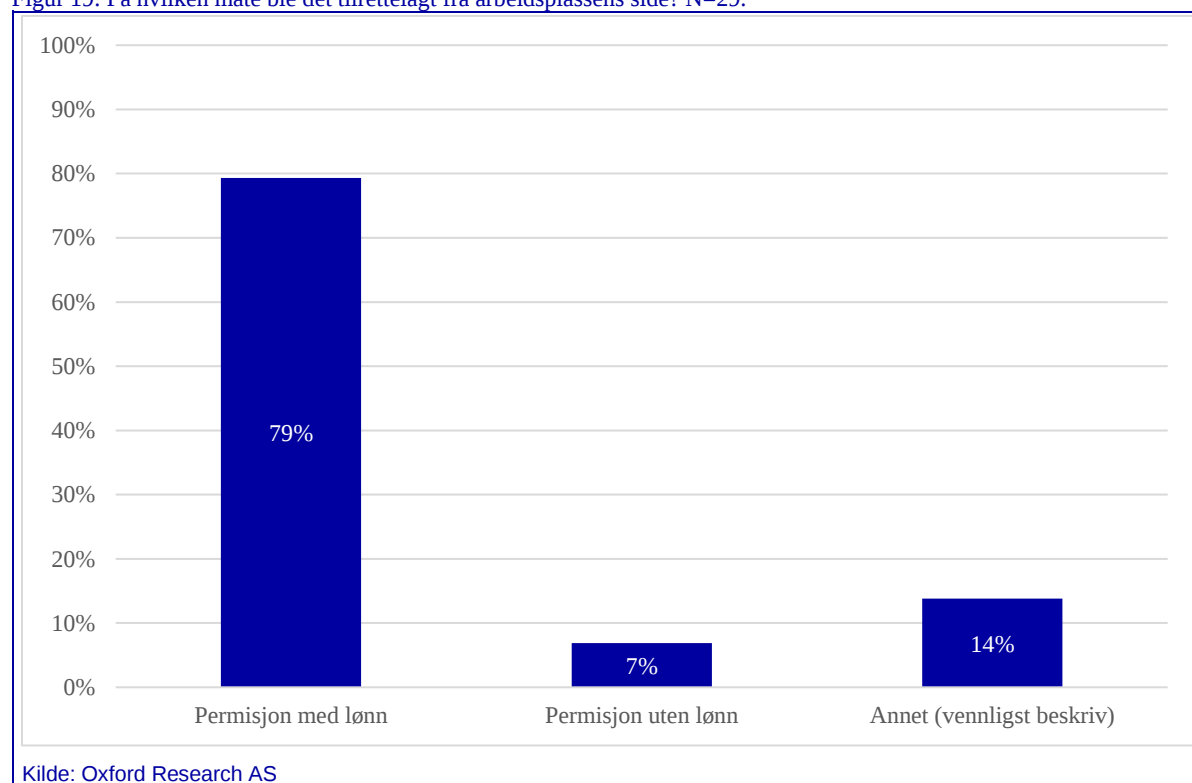
Arbeidsgiverne selv svarer gjennom spørreundersøkelsen at de i hovedsak har tilrettelagt godt for studentenes deltakelse i videreutdanningen. Kun tre prosent oppgir at de i liten grad har tilrettelagt for deltakelse. Her må det imidlertid påpekes igjen at det i hovedsak er arbeidsgiverne som har stilt seg positive til studentenes deltakelse i videreutdanningen som har besvart spørreundersøkelsen og stilt til intervju.

Figur 18: I hvilken grad ble det tilrettelagt for studentens/studentenes deltakelse på studiet? Arbeidsgiversurvey. N=29.



Flesteparten (79 %) svarer at de har tilrettelagt for studentenes deltakelse i videreutdanningen gjennom å gi permisjon med lønn:

Figur 19: På hvilken måte ble det tilrettelagt fra arbeidsplassens side? N=29.



4.2.2 Studietilbydernes relasjon til arbeidsgivere

Flere studietilbydere har arbeidet aktivt med å spre kunnskap om videreutdanningen i sin region. I de områdene hvor man har lyktes med dette, har man sett at de samme kommunene sender studenter til videreutdanningen over tid. Det dreier seg i stor grad om kjennskap og nettverk, som gjør at arbeidsgiverne over tid ser og opplever relevansen av studiet. Studietilbyderne som har klart å etablere en slik kontakt med sentrale aktører i kommunene, og hvor videreutdanningen som følge av dette er godt kjent, opplever økt rekruttering av studenter.

En av høyskolene har tradisjonelt arrangert en tidlig forelesning hvor arbeidsgivere og kollegaer inviteres inn. De spør også arbeidsgiverne hvilke tema de kunne tenke seg å ta opp i utdanningen. Det har også blitt arrangert fagdager. Skolen har ønske om mer samarbeid med arbeidsgivere, men opplever det som krevende fordi alle ikke er like positive til å sende ansatte på utdanningen. De tror dette i hovedsak dreier seg om kostnaden knyttet til at de ansatte er borte fra jobb. På den annen side opplever de at flere arbeidsgivere ser nytten av utdanningen. Informantene trekker her frem en kommune hvor skolen er i jevnlig kontakt med kommunalsjefen om aktuelle studenter. Videre har noen kommuner sendt studenter som de i forkant gir spesifikke oppgaver, for eksempel rettet mot det politiske planarbeidet med barn og unge i kommunen.

Prosjektoppgaven benyttes av flere studietilbydere som en kobling til studentenes arbeidsplass. En av høyskolene forteller at de etablerer en referansegruppe i kommunen, som skal sørge for at prosjektoppgaven er i tråd med kommunens øvrige arbeid, og flere av studietilbyderne arrangerer

presentasjoner av prosjektoppgaven, enten på studentenes arbeidsplass, eller på studiestedet, hvor studentenes ledere og kollegaer inviteres inn. Ett av universitetene har arrangert veiledersamlinger, hvor studentenes ledere kan ta del i veiledningen. Også andre studietilbydere arrangerer åpne forelesninger, hvor studentenes ledere og kollegaer kan delta.

Andre studietilbydere har per i dag ingen kontakt med studentenes arbeidsgivere. Dette dreier seg delvis om manglende interesse fra arbeidsgivernes side, men også om organiseringen av prosjektoppgaven. Der man ikke har lyktes med å koble prosjektoppgaven til en aktuell case i kommunen, har ikke studiestedene sett det like naturlig å involvere arbeidsgiverne. Flere trekker også frem det faktum at man i realiteten sjelden klarer å sende flere studenter fra en og samme kommune. Dersom man hadde fått til dette, tror flere av studietilbyderne at kontakten med arbeidsgivere ville vært bedre og oppstått mer naturlig. Andre påpeker også den varierende tilretteleggingen fra arbeidsgiverne, overfor studentene. Der interessen i utgangspunktet er lav, oppleves det vanskeligere for studietilbyderne å få til noe godt samarbeid med arbeidsgiverne.

En annen høyskole forteller at de har forsøkt å etablere kontakt med arbeidsgivere, uten hell. De forsøkte blant annet å koble arbeidsgiverne på studentenes prosjektoppgaver, og inviterte inn flere ledere. Videre ble det første året lagt opp til at veiledningen skulle skje på arbeidsplassen til studenten. Informantene forteller at dette opplevdes givende, selv om det var tidkrevende. Høyskolen gjør ikke noe forsøk på dialog med arbeidsgivere i dag, da interessen fra arbeidsgiverne oppleves for lav. De legger til at det ideelle ville være om det kom flere studenter fra samme kommune, men at manglete støtteordninger gjør det krevende å få dette til¹³.

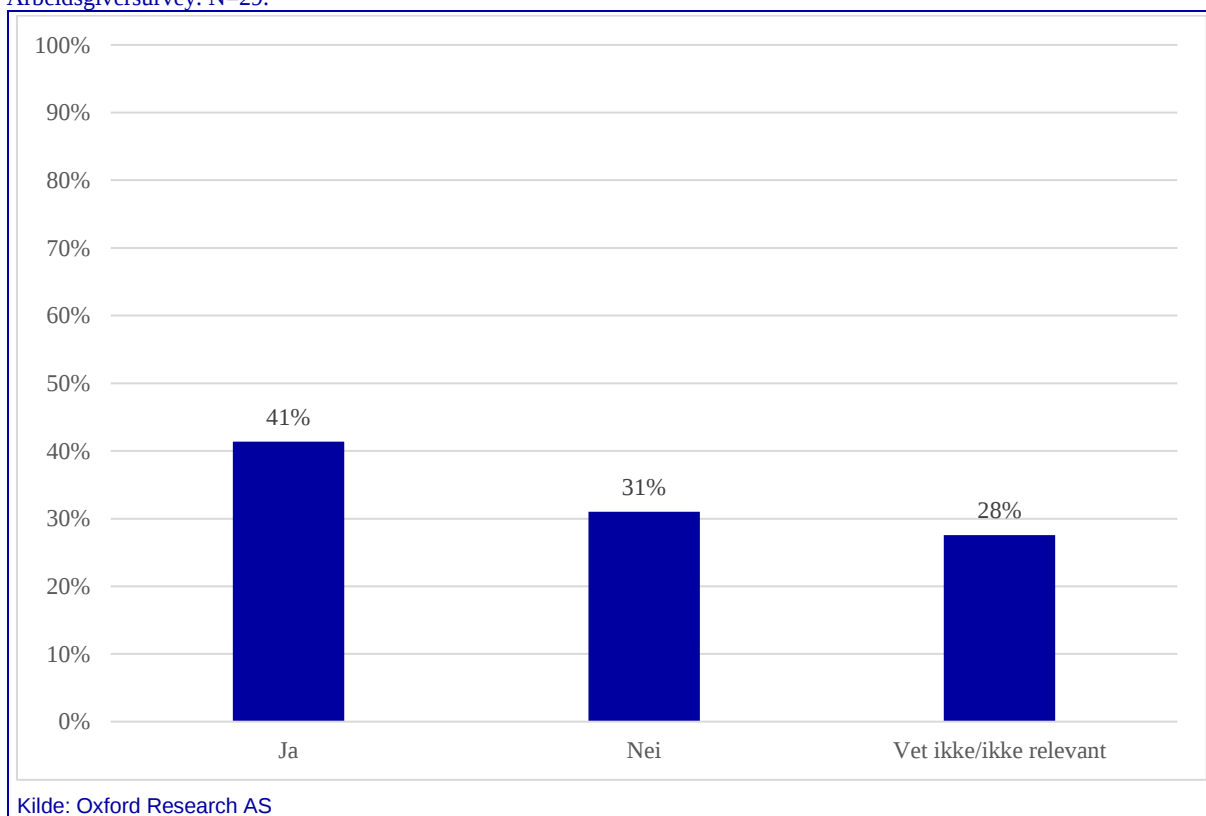
Informantene fra ett universitet forteller at studentene etterlyser mer kontakt med arbeidsgivere, da de ønsker at arbeidsgiver skal få innblikk i hva de gjør på studiet, og forstå relevansen. De har derfor forsøkt å etablere et samarbeid med kommunene, og forsøkt å få kommunene til å forplikte seg til å sende studenter, men dette har vært krevende. Universitetet har derfor tatt andre grep. De har for eksempel forsøkt å engasjere seg i programmet for folkearbeidet i kommunene, fordi manglende tverrfaglighet der har blitt fremhevet som en utfordring. Informantene er overrasket over hvor lite kjent utdanningen er ute i kommunene, da psykososialt arbeid og tverrfaglighet anses å være såpass aktuelt.

4.3 Bruk av tilskudd

Flere av informantene påpeker manglende økonomisk kompensasjon, i form av tilskudd, som en barriere for å sende studenter på videreutdanningen. Dette gjelder særlig muligheten til å sende flere ansatte fra samme kommune samtidig. Dette delkapitlet tar for seg bruken av tilskudd og kjennskap til aktuelle tilskuddsordninger.

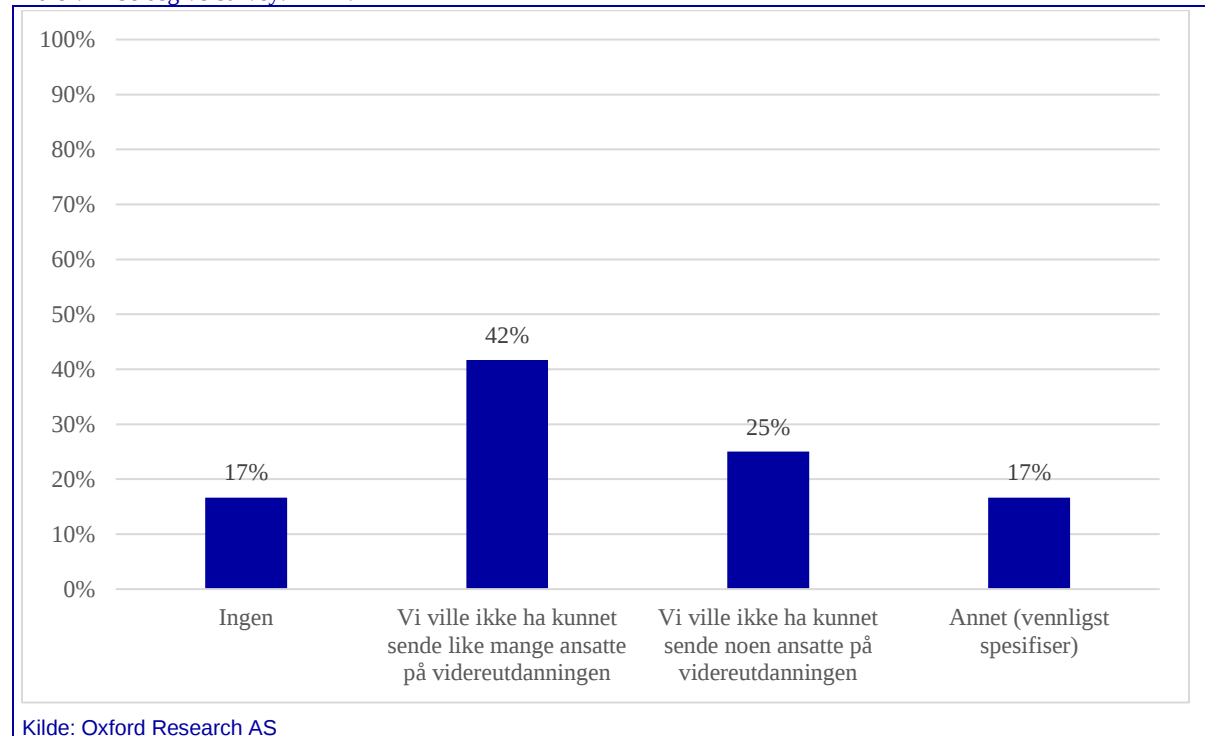
¹³ Argumentet som gjelder at manglende støtteordninger reduserer deltakelse, kan imidlertid nyanseres. Innretningen på stimuleringstilskuddet er endret, og det inngår nå som del av kunnskaps- og innovasjonstilskuddet. Tilsagnene som gis gjennom ordningen er langt lavere nå enn hva tilfellet var tidligere jf. intervjuer med statsforvaltere. Samtidig er ikke forskjellen på antall som søker og fullfører utdanningen store i dag sammenlignet med 2015. I evalueringen i 2015 ble det påpekt at antall som fullførte utdanningen hadde stabilisert seg på om lag 170 personer årlig, mens i 2018 var det 178 som fullførte utdanningen. Se ellers 4.1.4 og 4.1.5 over.

Figur 20: Har kommunen benyttet seg av støtteordninger for å kunne sende ansatte på videreutdanningen?
Arbeidsgiversurvey. N=29.



Arbeidsgiversurveyen viser at 41 prosent har benyttet seg av støtteordninger for å kunne sende ansatte på videreutdanningen. 31 prosent har ikke benyttet seg av støtteordninger.

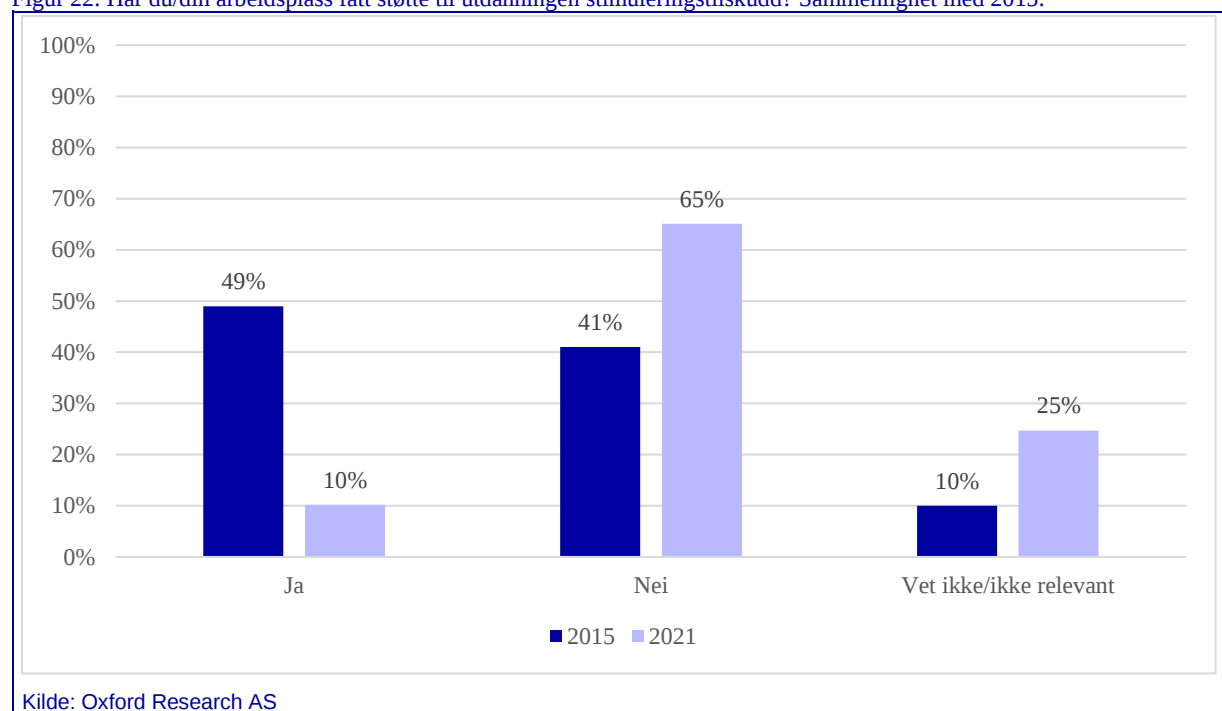
Figur 21: Hvilke konsekvenser ville det fått for deltakelse i videreutdanningen, dersom kommunen ikke mottok eksterne midler? Arbeidsgiversurvey. N=12.



42 prosent av arbeidsgiverne svarer at de ikke ville ha kunnet sende like mange ansatte på videreutdanningen, dersom kommunen ikke mottok eksterne midler. 25 prosent oppgir at de ikke ville ha kunnet sende noen. 17 prosent svarer at de eksterne midlene ikke har hatt noen konsekvenser.

Når det gjelder typer støtteordninger er det i hovedsak kunnskaps- og innovasjonstilskuddet som benyttes. Funn fra surveyen viser at kun 10 prosent har benyttet seg av statsforvalters stimuleringsstilskudd etter 2015:

Figur 22: Har du/din arbeidsplass fått støtte til utdanningen stimuleringsstøtte? Sammenlignet med 2015.



Obs: Årstallet er året for evalueringen – ikke året tilskuddet ble tildelt.

Undersøkelsen viser store endringer i bruken av stimuleringsstøtte, siden 2015. Dette er imidlertid et ventet funn, da stimuleringsstøtte nå er bakt inn i det nye kompetanse- og innovasjonstilskuddet.

4.4 Oppsummering og vurdering

Det er stor stabilitet når det gjelder hvem som tilbyr studiet. De fleste av dagens utdanningstilbydere er de samme som ved utdanningens oppstart, i 2007. De fleste studentene har fått kjennskap til videreutdanningen gjennom venner og kollegaer, og gjennom sosiale medier og annonser. Utdanningen er egeninitiert og det er få som oppgir at deltakelse på utdanningen var anbefalt av arbeidsgiver.

Våre data viser videre at søkermassen til videreutdanningen er jevn, og noe stigende siden forrige evaluering. Flertallet av studentene oppgir at motivasjonen for å søke utdanningen var interesse for målgruppen og ønske om å lære noe nytt. Endringer i motivasjon er liten siden 2015, selv om det er en liten økning i andelen som motiveres av høyere lønn og ønske om å forbedre sine karriereutsikter, i 2021. Dette indikerer noe høyere ytre motivasjon enn i 2015.

Undersøkelse og vurdering av økonomi har ikke vært en prioritet i denne evalueringen. Det er imidlertid sett på kostnader per student. I gjennomsnitt koster en fullført student 135.526 kroner (basert på de fem tilbyderne som oppgav slike tall) Det vil si at det fremdeles er en relativt kostbar utdanning. Vi merker oss at det er stor variasjon i kostnader per fullførte student mellom studiesteder og årene. Variasjon mellom studiesteder og variasjon fra år til år, må i hovedsak tilskrives variasjon i antallet som fullfører. Det er relativt små kull, noe som gjør at selv små forskjeller i antallet som

fullfører gir store utslag i kostander per student. Samtidig vet vi at antallet som søker utdanningen de siste årene er på over 900 – noe som gjør at det bør være mulig å skalere opp studieplasser og gjennomføring. Slik evaluator ser det, eksisterer det med andre ord et potensial for effektivisering, gjennom økt rekruttering og gjennomføring.

Det har heller ikke skjedd vesentlige endringer i andelen som fullfører videreutdanningen. Tallene har likevel økt noe i perioden 2015-2021. Et interessant funn som har fremkommet gjennom intervjuer med studiestedene, og som beskrives som en endring de siste årene, er at flere studenter som har fått plass ikke møter til studiestart. Dette begrunner studentene selv, ovenfor studiestedene, at skyldes manglende tilrettelegging fra arbeidsgiver, for stor arbeidsmengde og manglende økonomisk kompensasjon. Dette funnet illustrerer viktigheten av å etablere en god dialog med studentenes arbeidsgivere, samt fremme viktigheten av utdanningen i kommunesektoren. Merk at evaluator ikke har vært i kontakt med studenter som har søkt og fått plass, men ikke startet utdanningen - det er studiestedene som gjennom sin dialog med studenter, formidler dette poenget.

Det at søknadstallene er betraktelig høyere enn antall studieplasser, indikerer at markedsituasjonen for studiet i utgangspunktet er god. Det gjør det naturlig å stille spørsmål om antall studieplasser kunne vært økt, mulig også om antallet tilbydere kunne vært høyere. Ikke minst illustrere det at det bør gjøres grep for at flere av de som får plass på studiet faktisk møter opp.

Av respondenter i spørreundersøkelsen er det 93 prosent som har gjennomført videreutdanningen til planlagt tid. I realiteten er tallet lavere. Vi har sett på antall som startet opp og antall fra samme kull som fullfører innenfor normert tid. Andelen av de som møter opp og som har fullført er i gjennomsnitt 82 prosent i perioden. Kun én prosent av respondentene oppgir å ha avsluttet utdanningen. Av oppgitte årsaker til frafallet nevnes livssituasjon og at det faglige innholdet ikke opplevdes faglig relevant.

Det har altså skjedd lite endringer i søkertall, kostnader og frafall i utdanningen siden forrige evaluering. Selv om endringen kanskje ikke er så store, er det likevel en positiv utvikling. Det er interessant i lys av at den tidligere stimuleringsordningen som kommunene kunne søke midler fra, var langt romsligere enn tilfellet er i dag med innovasjons- og kompetansetilskuddet. I dag er det noe flere som søker, noe flere som startet opp og noe flere som fullfører enn hva tilfelle var når studiet ble evaluert i 2015. Det at tilskuddsordningen har forsvunnet/ er redusert, synes dermed å ha hatt begrenset betydning.

4.4.1 Studentmassen

Heller ikke i studentmassen har det skjedd særlige endringer siden 2015. Den typiske studenten er fortsatt en kvinne i alderen 30-49 år, med mellom 6-10 års yrkeserfaring, ansatt i skole- eller barnehagesektoren. Kun to prosent av studentene kommer fra NAV og kultursektoren, og kun én prosent av studentene kommer fra politiet og PPT. Det kan være gode grunner til å forsøke å rekruttere flere fra nevnte yrkesgrupper. Funnene fra den komparative analysen kan tyde på at utdanningstilbyderne enten ikke har forsøkt å øke rekrutteringen fra spesifikke etater og profesjoner, eller så har man forsøkt uten å lykkes. Dersom sist nevnte er tilfelle er et interessant spørsmål om utdanningens innhold er mindre relevant for de nevnte fagområder, og hva man eventuelt kan gjøre for å øke relevansen. Det er utvilsomt naturlig at det er færre deltakere fra politiet og kultursektoren, da de

fleste i disse sektoren ikke arbeider direkte med barn og unge. Når det gjelder PPT og NAV, (som ofte har tillagt ansvaret for flyktningstjenesten), kunne kanskje antallet deltakere med fordel vært styrket.

Videre tyder intervjufunn på at opptakskravene i kravspesifikasjonen kan skape utfordringer for rekruttering av visse yrkesgrupper (mer om dette i 5.3). Vi vil derfor anbefale en endring i dens del 5, fra erfaring med «barn og unge» til erfaring med «barn, unge og deres familier». Slik inkluderes også studenter fra etater hvor man i større grad arbeider helhetlig mot familier.

Flesteparten av studentene kommer fra Viken, Agder og Vestland fylkeskommune, og det er flest studenter fra kommuner med sentralitetsindeks 2 og 3, og færrest fra kommuner med sentralitetsindeks 1 og 6. Ingen av studentene i perioden kommer fra kommuner i nord. Det er heller ingen studietilbydere i nord, så funnet er ikke overraskende. Geografisk nærhet til studiested er en faktor som antagelig påvirker studiedeltakelse. Dette kan tyde på at tilbyderne i hovedsak dekker et regionalt arbeidsmarkedsbehov. I et demokratisk tjenesteperspektiv er dette utfordrende, da innbyggerne i nord potensielt ikke mottar de samme og/eller like gode tjenester som i resten av landet. Distriktskommunene omfatter bare 14 prosent av innbyggerne, men er likevel forpliktet til å yte gode tjenester overfor utsatte barn og unge og deres familier. Det er derfor påfallende at kun 13,7 prosent av deltagerne er fra slike kommuner, da antallet kommuner utgjør en stor andel. Vi vil derfor anbefale Helsedirektoratet og studietilbyderne å øke innsatsen mot rekruttering av studenter fra distriktskommuner.

4.4.2 Tilrettelegging fra arbeidsgivere

Tilretteleggingen fra arbeidsgivere og forholdet mellom studietilbydere og arbeidsgiver er et moment i evalueringen med en viss variasjon. Studentene og studiestedene opplever jevnt over varierende og tidvis dårlig tilrettelegging fra arbeidsgivers side. 27 prosent av studentene melder gjennom surveyen om lav grad av tilrettelegging fra arbeidsgiver (mot 54 prosent som opplever god tilrettelegging). Dette funnet er i hovedsak knyttet til hvorvidt man har fått permisjon med lønn. 44 prosent svarer at de underveis i utdanningen ikke har fått dekket lønn for tiden de brukte på å studere eller de kun har fått delvis økonomisk kompensasjon. Intervjuene med studenter peker i samme retning, men her vises også til at det behov for at arbeidsgiver møter den ansatte med forståelse for at studiet er arbeidskrevende og at det gis tilstrekkelig tid og rom til å studere.

Studietilbyderne forteller at samarbeid med arbeidsgivere er det forholdet ved videreutdanningen som har vært mest krevende. Noen har klart å etablere gode former for involvering, for eksempel gjennom å invitere arbeidsgivere inn i forelesninger, arrangere fagdager, og involvere arbeidsgiver i prosjektoppgaven. Andre har på sin side forsøkt, uten å lykkes. Våre data viser som nevnt også at det er studentene selv som finner frem til utdanningen og initierer deltakelse. Arbeidsgiver har lite å gjøre med seleksjon og valg av hvem fra arbeidsplassen som skal delta på utdanningen.

Arbeidsgiverne selv svarer gjennom surveyen at de i stor grad tilrettelegger for studentenes deltakelse. Her er svarprosenten derimot lav, og det er nærliggende å tro at det er arbeidsgiverne som stiller seg positive til utdanningen og som i stor grad tilrettelegger, som har stilt opp i datainnsamlingen.

Basert på disse funnene vil vi anbefale Helsedirektoratet og studietilbyderne å øke innsatsen mot arbeidsgivere, og deres engasjement og involvering. Her vil vi oppfordre til økt kunnskapsdeling

mellom studietilbyderne knyttet til hvordan man på en god måte kan involvere arbeidsgiver. Det må samtidig vurderes om det anses som nødvendig og ønskelig å stille høyere krav til studentenes arbeidsgivere, og hvor store krav det er fornuftig og realistisk å stille – gitt at det varierer hvor involvert arbeidsgiver er i studentens utdanningsløp i utgangspunktet. Noe grad av involvering anser vi uansett som både relevant og realiserbart, gitt at flere av studiestedene har lyktes med dette.

5. Gjennomføring og organisering

Dette kapitlet tar for seg gjennomføringen og organiseringen av videreutdanningen, og hvordan denne varierer mellom studietilbyderne. Innledningsvis vil vi presentere studietilbydernes organisering av studiet, med fokus på emneinndeling, gruppeveiledningen og prosjektoppgaven. Videre vil vi presentere studietilbydernes synspunkter på organiseringen som oppdragsstudium og synspunkter på kravspesifikasjonen og opptakskravene. Kapitlet tar også for seg studietilbydernes ordninger for overgang til master, undervisningspersonell, samarbeidet med Helsedirektoratet og andre studietilbydere. Til slutt i kapitlet presenteres studentenes opplevelser av gjennomføringen. Kapitlet har til hensikt å besvare følgende problemstillinger:

- Studiebelastning og sammenhengen mellom undervisning, arbeidskrav og eksamen
- Studiets grunnlag for videre masterløp
- Behov for endringer i utdanningens kravspesifikasjon
- Vurdering av faglige og forvaltningsmessige forhold av å opprettholde studiet som oppdragsstudiet:
 - avklare tilknytning til praksisfeltet
 - innretning og innhold i studiet (målgruppe og formål)
 - gi innspill til struktur for finansiering (kostandestimat per student, forutsigbarhet for tilbydere)

5.1 Organisering av studiet

Kravspesifikasjonen fra Helsedirektoratet legger noen overordnede føringer på hvordan studiet skal organiseres og innrettes, herunder omfang av studiepoeng, krav til opptak og faglig innhold. Videreutdanningen er organisert i fire hovedemner:

- «kompetanse og tjenesteutvikling» (15 sp),
- «psykisk helse hos barn, ungdom og unge voksne» (20 sp),
- «organisering og samordning av tjenestetilbudet for barn, ungdom og unge voksne» (10 sp) og
- «psykososialt arbeid – ulike praksiser, teorier og etiske dilemmaer» (15 sp).

Det er imidlertid rom for visse variasjoner i organisering, og i det følgende vil vi skissere hvordan utdanningen er organisert, med vekt på ulikheter mellom utdanningsinstitusjonene der hvor slike er identifisert.

Det varierer hvor detaljert studieplanene er beskrevet på utdanningstilbydernes nettsider, for eksempel i henhold til plan for vurderinger og eksamensform og konkrete planer for samlinger. Av institusjonene som har beskrevet opplegget for eksamen, er det lagt opp til en eksamen per hovedemne.

Det er imidlertid identifisert forskjeller knyttet til varighet og hyppighet på studiesamlingene, slik vi har skissert i tabellen:

Tabell 6: Utdanningstilbydernes plan for studiesamlinger

Institusjon	Plan for samlinger
Høgskolen i Innlandet, Elverum	4 samlinger av 3 dager per semester
Høgskolen i Innlandet, Lillehammer	3 samlinger av 3 dager per semester
Universitetet i Sørøst-Norge	8 samlinger per år, som oftest 4 dager av gangen
Høgskolen i Molde	Ikke spesifisert
NTNU	3 samlinger per semester
Høgskolen i Østfold	Uspesifisert antall samlinger på 3 dager av gangen
Høgskolen på Vestlandet	3 samlinger per semester på 5 dager av gangen
UiA	3-4 samlinger per semester på 3-5 dager
VID	9-10 samlingsuker per år

Det er også variasjoner i emneorganisering. De fleste studietilbyderne har forholdt seg til de fire hovedemnene, med noe variasjon i rekkefølgen på emnene:

Tabell 7: Studietilbydernes emneorganisering

Utdannings-institusjon	Første semester	Andre semester	Tredje semester	Fjerde semester
Høgskolen i Innlandet, Lillehammer	Kompetanse og tjenesteutvikling Psykisk helse hos barn og unge	Kompetanse og tjenesteutvikling Psykisk helse hos barn og unge Tverrfaglig samordning og organisering av tjenestetilbudet for barn og unge	Kompetanse og tjenesteutvikling Tverrfaglig samordning og organisering av tjenestetilbudet for barn og unge Psykososialt arbeid – ulike praksiser, teori og etiske dilemmaer	Kompetanse og tjenesteutvikling Psykososialt arbeid – ulike praksiser, teori og etiske dilemmaer
Universitetet i Sørøst-Norge	Kompetanse og tjenesteutvikling Psykisk helse hos barn og ungdom Psykososialt arbeid – ulike praksiser, teori og etiske dilemmaer	Kompetanse og tjenesteutvikling Psykisk helse hos barn og ungdom	Organisering og samordning av tjenestetilbudet for barn og unge Kompetanse og tjenesteutvikling	Psykososialt arbeid – ulike praksiser, teori og etiske dilemmaer Kompetanse og tjenesteutvikling
Høgskolen i Molde	Vitenskapsteori og forskningsmetode	Psykisk helse hos barn, ungdom og unge voksne	Organisering og samordning av kommunale tjenester	Organisering og samordning av kommunale tjenester Psykososialt arbeid Fordypningsoppgave
NTNU	Psykisk helse hos barn og unge Organisering og samordning av tjenestetilbudet for barn og unge	Psykisk helse hos barn og unge Organisering og samordning av tjenestetilbudet for barn og unge	Kompetanse og tjenesteutvikling Psykososialt arbeid – ulike praksiser, teori og etiske dilemmaer	Kompetanse og tjenesteutvikling Psykososialt arbeid – ulike praksiser, teori og etiske dilemmaer

Høyskolen i Østfold	Psykisk helse hos barn, ungdom og unge voksne	Psykisk helse hos barn, ungdom og unge voksne Organisering og samordning av tjenestetilbudet for barn, ungdom og unge voksne Kompetanse og tjenesteutvikling	Kompetanse og tjenesteutvikling Psykososialt arbeid – ulike praksiser, teori og etiske dilemmaer	Kompetanse og tjenesteutvikling
Høyskolen på Vestlandet	Psykisk helse hos barn og ungdom	Kompetanse og tjenesteutvikling i psykososialt arbeid med barn og unge Vitenskapsteori, metode og etikk	Organisering og samordning av tjenestetilbudet til barn og ungdom	Psykososialt arbeid med barn, ungdom og deres familier – ulike praksiser, teorier og etiske dilemmaer
UiA	Kompetanse og tjenesteutvikling Organisering og samhandling	Kompetanse og tjenesteutvikling Psykisk helse hos barn og ungdom	Kompetanse og tjenesteutvikling Psykisk helse hos barn og ungdom	Psykososialt arbeid med barn og unge
VID	Perspektiver på psykososialt arbeid med barn og unge Livssyn, verdier og relasjoner i profesjonell praksis	Psykisk helse hos barn og unge	Prosjektarbeid, utviklingsprosjekt og forskningsmetode i psykososialt arbeid med barn og unge	Utvikling, organisering og samordning av tjenestetilbudene til barn og unge

For eksempel har Høyskolen i Innlandet, ved Lillehammer, og USN, valgt å legge opp emnet «kompetanse og tjenesteutvikling» over alle fire semestre. Andre, for eksempel Høyskolen i Molde, har mer variasjon mellom semestrene. Ved andre tilbydere, eksempelvis UiA, er semester to og tre like, og ved NTNU har semester en og to, og semester tre og fire, samme emner.

Tre utdanningsinstitusjoner skiller seg særlig ut i henhold til faglig innhold. Høyskolen i Molde har organisert emnene på denne måten: «vitenskapsteori og forskningsmetode» (7,5 sp), psykisk helse hos barn, ungdom og unge voksne (20 sp), «organisering og samordning av kommunale tjenester» (10 sp), «psykososialt arbeid» (10 sp) og «fordypningsoppgave» (15 sp). Videre har Høyskolen på Vestlandet lagt til emnet «vitenskapsteori, metode og etikk», på 7,5 studiepoeng. Tilsvarende har VID lagt til emnene «vitenskapsteoretiske perspektiver» og «kvantitativ og kvalitativ metode» (antall studiepoeng ikke spesifisert).

Intervjudataene bekrefter at det er små forskjeller i studietilbydernes organisering og gjennomføring av videreutdanningen. Praksisorienteringen er stor hos alle tilbyderne, og emnene er i hovedsak de samme, med utgangspunkt i de fire hovedemnene. Forskjellene omhandler som nevnt samlingenes varighet og hyppighet, hvor noen arrangerer samlinger oftere enn andre. Da er forelesningsdagene som regel kortere, mens andre møtes sjeldnere, gjennom mer intensive forelesningsdager. Enkelte tilbydere har lagt inn en egen studiedag i løpet av samlingen, hvor studentene kan fokusere på prosjektoppgaven. Denne dagen gjennomføres det også gruppeveiledning.

En annen forskjell er som nevnt fokuset på metode og vitenskapsteori, både i form av omfang og hvor i løpet metodeundervisningen gjennomføres. For tilbyderne som har tatt inn metode og vitenskapsteori i utdanningen, dreier dette seg i hovedsak om overgangen til master. Andre poengterer at det er sentralt med noe metode (i hovedsak kvalitativ metode), for å kunne løse prosjektoppgaven. En studietilbyder har organisert oppgaveseminar, for hvert ledd i forskningsprosessen. Informantene legger til at de er opptatt av at metodeelementene skal være praksis- og prosjektorientert – ikke på masternivå.

Som nevnt finner vi også noen ulikheter i rekkefølgen på emnene. En annen ulikhet er graden undervisningen følger emnene. Ett av universitetene forteller at undervisningen går på tvers av emner. De opplever at det viktigste er at man er innoft de ulike tematikkene i løpet av de to årene. Informantene fra et annet av universitetene forteller at emnene i stor grad går inn i hverandre. De opplever i hovedsak det helhetlige perspektivet som positivt, samtidig som det er noe utfordrende at læringsmålene i de fire emnene er så like. Dette kan gjøre det utfordrende å lage gode studieplaner.

5.1.1 Gruppeveiledning og prosjektoppgaven

En sentral del av videreutdanningen er prosjektoppgaven og den tilhørende veiledningen. Felles for studietilbyderne er at prosjektoppgaven og gruppeveiledningen går over alle semestrene, at gruppene etableres tidlig, og at gruppene har den/de samme veilederen(e) gjennom studieløpet. Det varierer derimot hvorvidt veilederen er intern eller ekstern, og hva som diskuteres gjennom veiledningen. Hos noen er det kun prosjektoppgaven som diskuteres, mens en ved andre skoler også diskuterer øvrige tema og problemstillinger, for eksempel relevante case og problemstillinger fra studentenes arbeidsplass. En av studietilbyderne forteller at de etter hvert også tok inn egenutvikling som et tema for veiledningene. Formålet har vært at studentene skal lære av hverandres utvikling. Som et ledd i

veiledningen skal studentene utarbeide egne planer for sin personlige utvikling, som de skal rapportere på underveis. Informantene hos en annen studietilbyder forteller at de har valgt å skille mellom praksisveiledning og annen veiledning. Praksisveiledningen foregår i grupper, to ganger i semesteret. Her deltar både intern og ekstern veileder.

I intervjuene trekker de fleste studietilbyderne frem prosjektoppgaven, som helst skal baseres på reelle case og utfordringer ved studentenes arbeidsplass. Videre varierer løsningen av prosjektoppgaven. Noen av studietilbyderne er opptatt av at studentene skal løse en oppgave for sin arbeidsgiver, mens det andre steder er opp til studentene selv å utvikle en ide og komme opp med egne problemstillinger, avhengig av relevans og interessefelt. En av tilbyderne har organisert dette som at studentene i plenum kommer opp med ulike prosjektideer. Deretter blir gruppene delt inn avhengig av hvem som ønsker å gjøre hvilke oppgaver. Alle studietilbyderne er imidlertid opptatt av at gruppene skal være tverrfaglig sammensatt. Målet er at arenaen skal brukes til å dele erfaringer og diskutere relevante problemstillinger. Noen av tilbyderne organiserer veiledningen ved at studentene rullerer på å forberede og presentere case fra sitt arbeidssted. Veiledningsgruppene beskrives som svært sentrale for utdanningen. Tilbyderne forteller også om gode tilbakemeldinger fra studentene på veiledningene. Disse oppleves verdifulle, da de bidrar til holdningsendring og økt fokus på tverrfaglighet. Det poengteres av en studietilbyder at det ikke alltid er like enkelt å sikre praksisnærhet og relevans i prosjektoppgavene, da oppgavene skal oppleves interessante og relevante for alle i gruppen.

5.2 Organiseringen som oppdragsstudium

Videreutdanningen i psykososialt arbeid med barn og unge er som nevnt et oppdragsstudium, med Helsedirektoratet som oppdragsgiver. Dette underkapitlet vil ta for seg studietilbydernes synspunkter på de faglige og forvaltningsmessige forholdene ved å opprettholde studiet som oppdragsstudium.

Studietilbyderne opplever det som en fordel at studiet er organisert som oppdragsstudium. Organiseringen oppleves å gi gode rammer, som anses å være viktige for å opprettholde kvaliteten på studiet. Det oppleves viktig at det er organisert som oppdragsstudium, fordi dette gir tydelige føringer på helseprofil og praksisorientering. Det fremheves videre som positivt at studiet kan ses i forlengelsen av regjeringens strategiplan for barn og unge. At videreutdanningen er et oppdragsstudium, oppleves videre å gi en frihet, fordi institusjonene ikke trenger å bekymre seg for finansieringen. En høyskole beskriver studiet som en «gavepakke», fordi organiseringen gjør det mulig for skolen å kjøre enkelte emner på tvers. Dette gjør gjennomføringen mer kostnadseffektiv. Organiseringen som oppdragsstudium oppleves også som et bidrag til å sikre praksisnærhet. Dette oppleves som viktig for å opprettholde videreutdanningens faglige profil.

Enkelte påpeker uforutsigbarheten knyttet til organiseringen som oppdragsstudium, da finansieringen kun tildeles for noen år av gangen. På den annen side oppleves det som en forbedring, at det nå ikke er årlig søking. Dette sikrer rekruttering, og en faglig relevant innretning. En annen tilbyder påpeker likevel at det oppleves krevende at finansieringen avklares så sent. En av høyskolene har som følge av dette diskutert hvorvidt man kunne tilbudt utdanningen uten ekstern finansiering, med en reduksjon i studiepoeng.

5.3 Kravspesifikasjonen

Kravspesifikasjonen fra Helsedirektoratet definerer at utdanningen skal gi 60 studiepoeng. Den skal bygge på bachelorgrad og etableres som en yrkesrettet og praksisnær utdanning. Utdanningen skal både kunne gjennomføres som en selvstendig videreutdanning og inngå som en del av en mastergrad i helsefag eller psykisk helsearbeid som gir 120 studiepoeng. Hvis utdanningen skal inngå i et mastergradsprogram må tilbydere vise til en konkret plan for hvordan utdanningen innpasses i mastergradsprogrammet.

I ny kravspesifikasjon fremkommer det at det er gjort noen endringer i studiets oppbygging. Antallet studiepoeng det er ønskelig at samsvarer med videreutdanning innen psykisk helsearbeid, er redusert fra 15 til 10. Videre skal faget «psykisk helse hos barn og unge» nå bestå av 20 studiepoeng (dette var tidligere 15), og faget om «organisering og samordning av tjenestetilbudet» er redusert fra 15 til 10 studiepoeng. Det er også gjort endringer i utdanningens kompetansemål. I hovedsak er dette omformuleringer, men ny kravspesifikasjon er noe mer orientert rundt hva som preger barnets emosjonelle, sosiale og kognitive utvikling. Videre har ny kravspesifikasjon noe mer fokus på etikk og holdningsdannelse som en del av utdanningen, og utdanningens tredje målsetting er endret fra å hete «fokuserer på mestring i og av dagliglivet» til «mestringsfokus, holdninger og brukermedvirkning», hvor det er lagt til i sistnevnte at deltakerne skal tilegne seg kompetanse i å identifisere forhold som fører til skjevutvikling hos barn og unge. Den nye kravspesifikasjonen har videre gjennomgående større fokus på tverrfaglighet. For eksempel nevnes det at «undervisnings- og læreformene skal legge til rette for en tverrfaglig og tverretattlig dialog». Videre er det tatt inn et element om at det skal redegjøres for hvordan opplæringen skal markedsføres, og beskrivelse av tiltak for å fylle studieplassene – herunder hvordan det skal samarbeides med kommuner i forbindelse med arbeidskrav og opptak av kommunens ansatte.¹⁴

Studietilbyderne har gjennomgående få innvendinger til kravspesifikasjonen. Den oppleves å gi nødvendig rom og handlingsfrihet, og flere beskriver den som et «skjold» ved ressursspørsmål. En tilbyder forteller at de bruker kravspesifikasjonen for det den er verdt, slik at de kan holde fast på tingene de anser som viktige, og videreutdanningens særegenhet. Kravspesifikasjonen oppleves å angi en retning, som studietilbyderne selv kan fylle med innhold, og det fremheves som en fordel at de selv kan prioritere fag og vinklinger, i tråd med skolens tradisjoner, kompetanse og trender. En av høyskolene fremhever for eksempel at de har kunnet legge inn et eget fag som går på tvers av emnene. En annen tilbyder eksemplifiserer dette gjennom å vise til hvordan de kunne gi rom for livsmestringsfaget, da dette ble en satsning i skolesektoren. Videre fremheves friheten tilknyttet organiseringen av prosjektoppgaven som positiv.

Kravspesifikasjonen oppleves ikke som begrensende, men beskrives derimot som skjerpende, i den forstand at eventuelle endringer må være godt faglig begrunnet. Institusjonene opplever å kunne vekte fagene som de ønsker, uten at direktoratet legger seg opp i det. En tilbyder opplever at Helsedirektoratet bryter inn på de rette områdene. Her trekker de frem metodefaget som eksempel, hvor direktoratet er opptatt av at studiet ikke skal bli for akademisk. Kravspesifikasjonen oppleves videre som et positivt element for å sikre de reelle kunnskapsbehovene, og tilbyderne presses til å skaffe den rette kompetansen, for sikre disse behovene.

¹⁴ Ny og gammel kravspesifikasjon.

Informantene hos en av studietilbyderne opplever kravspesifikasjonens struktur og språk som noe uryddig, og enkelte kunne tenke seg en større dreining mot utviklingspsykologi og emosjonell utvikling, fremfor forebygging og risikofaktorer. En av informantene kunne tenkt seg et rent teorifag, og begrunner dette med at det er mer nærliggende for et universitet. Informantene ved en annen høyskolene hadde foretrukket om kravspesifikasjonen var mindre stringent på studiepoeng. De tror mer fleksibilitet på dette området kunne tilrettelagt bedre for overgangen fra videreutdanning til master. En annen tilbyder tror kravspesifikasjonen med fordel kunne hatt færre målsettinger. De opplever det som krevende å oppfylle alle, og hadde foretrukket om målene var noe mer spisset.

5.3.1 Opptaks- og kvalifiseringskrav

I kravspesifikasjonen fra Helsedirektoratet er det også fastsatt målgruppe og opptakskrav for studentene. Studiet er i hovedsak rettet mot ansatte i kommuner med helse- og sosialfaglig og pedagogisk høyskole/universitetsutdanning og andre med høyskole- eller høyere universitetsutdanning med relevante arbeidsoppgaver.

Studentene skal ha bachelorgrad, som kan være innenfor en rekke fagbakgrunner. De fagbakgrunner som nevnes eksplisitt i kravspesifikasjonen er barnevern, helse og sosialfag, medisin, førskolelærer, pedagogikk, politiarbeid eller psykologi. Samtidig er det også eksplisitt nevnt at søkere med annen høyskole- eller universitetsutdanning på tilsvarende nivå, etter særskilt vurdering kan bli tatt opp som student. Det siste åpner i prinsippet for store frihetsgrader for studietilbyder, og dermed at tilbyder kan gjøre en egen skjønnsmessig vurdering av studentenes fagbakgrunn ved opptak.

Videre er det stilt krav til to års relevant yrkespraksis fra direkte arbeid med barn og/eller ungdom etter fullført utdanning. Samtidig er det stilt krav om at «alle deltakere må arbeide direkte med barn eller ungdom i minimum 50% stilling under hele studiet». Disse kravene problematiserer i noen grad av enkelte studiesteder. Det kommer vi nærmere tilbake til under.

I sum er det få forhold rundt opptaks- og kvalifiseringskrav som problematiserer av informantene. Kravene som er oppstilt synes dermed i all hovedsak å være hensiktsmessige. Fagområder som er nevnt i kravspesifikasjonen er utvilsomt også bredt, slik at det ikke oppleves å være åpenbare grupper som burde hatt tilgang til studiet, som er utelatt. Når det i forlengelsen også er åpnet for bruk av skjønn, virker eventuelle utfordringer rundt opptakskrav og kunne møtes med lokale tilpasninger.

Kravet om yrkeserfaring problematiseres i liten grad av studietilbydere, da det oppfattes å være sentralt at personer som tar utdanningen har en viss erfaring på feltet for å kunne bidra inn i diskusjoner, prosjektarbeidet og erfaringsdelingen som inngår i studiet. Noen informanter har imidlertid innspill på opptakskravet om to års praksis med arbeid med barn og unge i kravspesifikasjonens del 5, og punkt 1.5, om at studenten må ha 50 prosent arbeid med barn og unge under utdanningen, og at de må kunne dokumentere 300 timer. Disse kravene oppleves begrensende for noen søkere. Informantene forteller at flere ønsker å ta videreutdanningen fordi de ønsker å jobbe med barn og unge i fremtiden. De forteller for eksempel om ungdomskontakter i politiet som har ønsket å ta studiet, men som ikke har nok arbeidserfaring med barn og unge. Flere i for eksempel NAV og politiet arbeider mest mot familier, og har derfor ikke kommet inn fordi dette ikke kvalifiserer som direkte arbeid med barn og unge. Ett av universitetene forteller at de har åpnet for å ta inn inntil fem studenter som ikke arbeider 50 prosent med barn og unge. De løser dette gjennom å

tilby relevant praksis til disse studentene i siste semester. Informantene forteller at de ikke vil unnlate å rekruttere søkere med stor motivasjon for å gjennomføre utdanningen.

Flere forteller om diskusjoner tilknyttet kvalifisering for opptak. Informantene understreker at det er viktig å ha praksiserfaring, men at så lenge man har *noe* erfaring, oppleves dette ofte tilstrekkelig. Det trenger ikke nødvendigvis være to fulle år. En annen studietilbyder kunne ønske seg at arbeidserfaringen ikke nødvendigvis måtte være etter endt utdanningen. Noen har jobbet lenge *før* de tok sin grunnutdannelse. Informantene mener erfaringen i seg selv burde være tellende – ikke når du fikk den. De tror dette kunne gi en økt fleksibilitet opp mot skolens andre utdanninger. Her opplever informantene at kravspesifikasjonen kan stå i veien. Det poengteres at man kan tilpasse noe av dette som skolen selv ønsker, men at faren er å ende opp med en utdanning som «spriker i alle retninger», og at den blir for person- og stedsavhengig.

Et flertall av studietilbyderne påpeker at det ville vært en fordel om en klarte å rekruttere flere ansatte fra samme kommune, særlig med tanke på prosjektoppgaven. Det har blitt gjort forsøk på markedsføring i kommunene, med varierende hell. De færreste har lykket med å rekruttere ansatte fra samme kommune. En annen studietilbyder forteller at de har vært i dialog med flere kommuner før opptakene og utarbeidet promosjonsvideo for videreutdanningen. Dette har hatt god effekt. De forteller likevel at det stort sett er de samme kommunene som sender ansatte på videreutdanningen. Ett av universitetene har opplevd administrative utfordringer med å skulle ta opp flere studenter fra samme arbeidsplass. Dette har dreid seg om utfordringer med å organisere gruppeeksamener.

5.4 Koblingen til master

Det heter som nevnt i kravspesifikasjonen at utdanningen både skal kunne gjennomføres som en selvstendig videreutdanning og inngå som en del av en mastergrad i helsefag eller psykisk helsearbeid. Dersom utdanningen skal inngå i et mastergradsprogram må tilbyderne vise til en konkret plan for hvordan utdanningen innpasses i mastergradsprogrammet. Sentralt for dette kapitlet er problemstillingen om studiets grunnlag for videre masterløp.

Det er noen masterutdanninger hvor de 60 studiepoengene i videreutdanningen i sin helhet inngår i et masterstudium. Her kan nevnes master i helsefremmende relasjonsarbeid (NTNU) eller Master i psykososialt arbeid med barn og unge (INN). Det er også andre mastergrader hvor utdanningen kan inngå som del, enten ved at deler av fagene godskrives og kan inngå som delementer i ulike mastergrader, eller at utdanningen i helhet inngår som første året i en mastergrad.

Det varierer dermed hvordan tilbydere har fått til å etablere integrerte løp fra videreutdanning til master, og koblingen til master har vært et gjennomgående tema for intervjuene (hvorvidt videreutdanningen bør være tillagt masternivå eller ikke, og hvordan denne koblingen best kan løses). Enkelte mener det er fornuftig at denne koblingen er så sterk som mulig, mens andre er opptatt av at videreutdanning og master er to ulike ting, og at den store praksisorienteringen i videreutdanningen gjør overgangen til master krevende, da fokuset her i større grad er teoretisk og metodisk. For eksempel forteller informantene ved Høyskolen i Østfold at studentene der får avkortet ett semester av masteren ved gjennomført videreutdanning. De arbeider med å integrere løpet ytterligere, men opplever at studiemodellen til videreutdanningen gjør dette krevende.

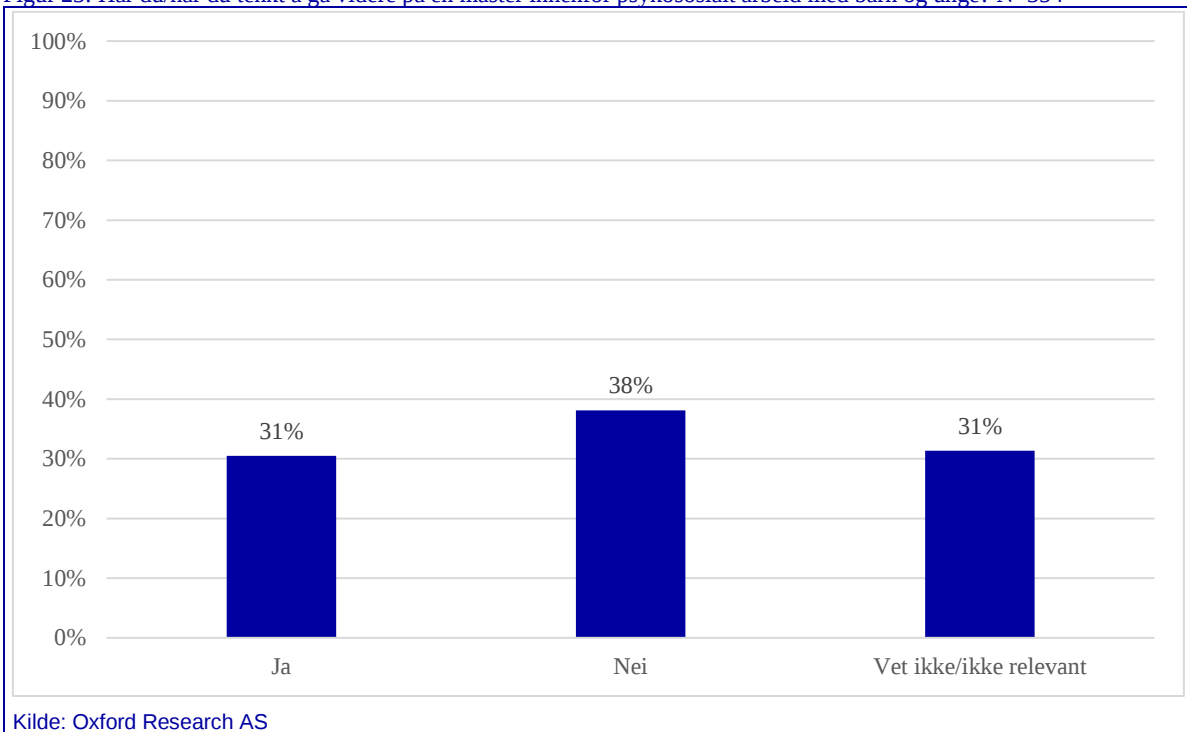
Informantene fra NTNU forteller at de kunne tenke seg å tilby videreutdanningen som erfaringsbasert master, men at dagens studiemodell gjør dette krevende. Med dette siktes det til antallet studiepoeng per emne, som ikke samsvarer med universitetets øvrige emner (som gjerne er på 7,5 studiepoeng). Videre er det en utfordring at hovedemnet går over to år. Selv opplever de interessen for noe annet enn ordinære vitenskapelige mastere som lav. Studentene kan likevel få godkjent 60 studiepoeng av videreutdanningen som en del av masteren, som kan fullføres ved andre skoler.

Høyskolen i Innlandet, ved Elverum, forteller på sin side at videreutdanningen godkjennes som de to første årene i en master på deltid. Studentene trenger ikke søke, men kommer rett inn dersom de ønsker det. Hos Høyskolen på Vestlandet, får studenten ved gjennomført videreutdanning godkjent 55 av 60 studiepoeng inn i masterløpet. Studenten må kun ta fem studiepoeng i metode, for å kunne skrive masteroppgave. Informantene forteller at en stor andel av studentene søker seg videre på master. Ved Høyskolen i Innlandet, ved Lillehammer, får studentene godskrevet de første 60 studiepoengene av mastergraden. Også her rapporteres det om god rekruttering til master, og informantene forteller at flere studenter kommer fra andre steder i landet for å ta masteren hos dem. Høyskolen i Molde forteller om samme ordning, hvor de første 60 studiepoengene godkjennes som del av masteren. De har som følge av dette sett en økning i antall masterstudenter. Hos dem er søkerne i hovedsak interne. Informantene tror videreutdanningen, slik den er utformet i dag, gir studentene et godt grunnlag for å gå videre til master. Dette gjelder også for andre videreutdanninger skolen tilbyr.

Ved UiA har skolen samordnet ett av emnene i videreutdanningen (organisering og samhandling) med masteren, hvor dette emnet også inngår. Formålet er å gjøre en potensiell overgang så enkel som mulig. Dette er også målet hos VID, som har tillagt alle sine etter- og videreutdanninger til masternivå. Alle videreutdanningene kvalifiserer derfor til opptak på deres masterpåbygging («helsefremmende relasjonsarbeid med barn og unge»). Informantene forteller om en økende interesse for master blant studentene med arbeid relatert til barn og unge. Søkertallene er gode.

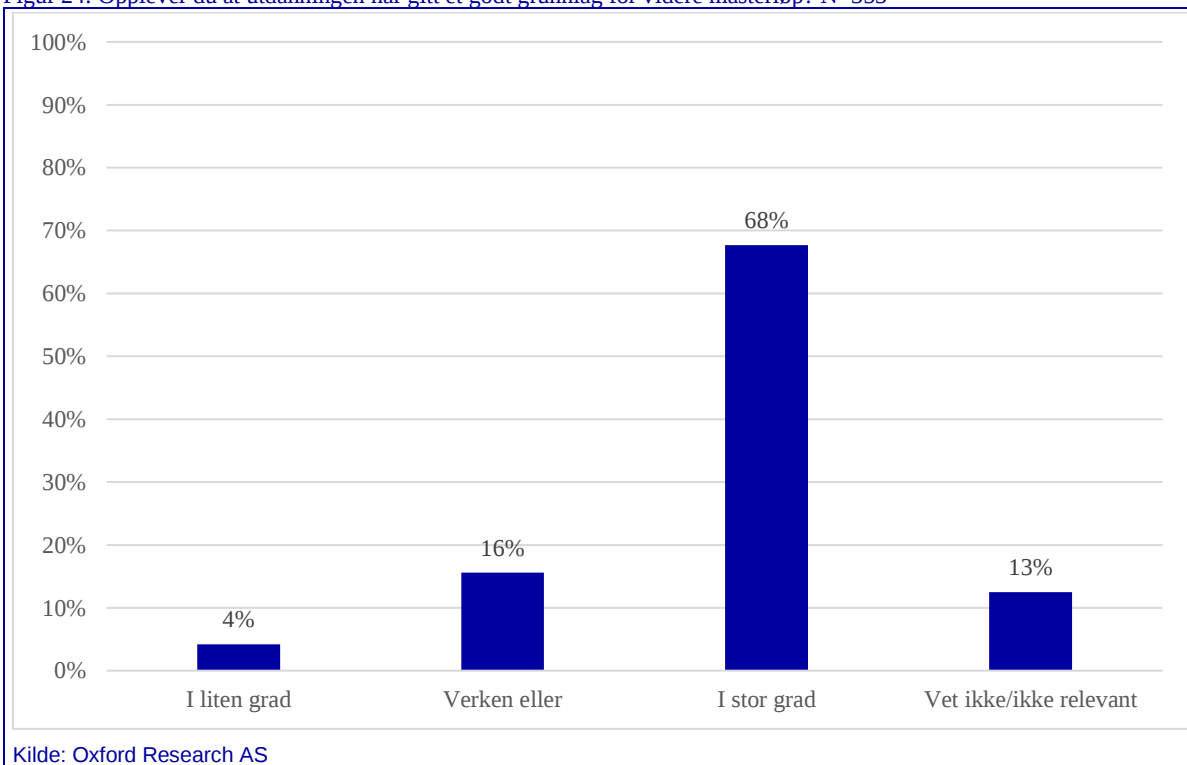
Selv om flesteparten av studietilbyderne er opptatt av å integrere videreutdanningen med master, påpeker informantene fra ett av universitetene at videreutdanningen per i dag ikke er på masternivå i sitt innhold og sine læringsmål. Dersom videreutdanningen skal integreres tettere med master, ser de behov for store endringer, både når det gjelder undervisning, arbeidskrav og forventninger til studentene. De opplever at studentene på videreutdanningen i større grad verdsetter praksisnærheten, og tror for stor grad av teoretisering kan gjøre at utdanningen oppleves mindre relevant. Informantene har inntrykk av at ryktet om at videreutdanningen går mer i masterretning, skaper synkende interesse blant potensielle studenter. Dette tror de dreier seg om at flere arbeidsgivere ikke ønsker å sende sine ansatte på master. Det legges også til at videreutdanningen har stort fokus på individuell utvikling gjennom erfaringsdeling og holdningsendring. Dette oppleves krevende å skulle opprettholde på masternivå.

Figur 23: Har du/har du tenkt å gå videre på en master innenfor psykososialt arbeid med barn og unge? N=354



Surveyen viser at studentene selv er delt i ønsket om å gå videre på master. Flesteparten svarer nei, mens 31 prosent svarer at de har gått, eller har tenkt å gå videre på master. En like stor andel er usikre.

Figur 24: Opplever du at utdanningen har gitt et godt grunnlag for videre masterløp? N=353



68 prosent opplever at videreutdanningen i stor grad har gitt et godt grunnlag for videre masterløp.

Flere av studentene forteller i intervju at de har gått videre på master innenfor psykososialt arbeid med barn og unge, eller tematisk lignende mastere, blant annet master i samhandling og folkehelse. Noen studenter påpeker at de har vurdert å gå videre på master, men herunder fremkommer det ulike forklaringer på hvorfor videre masterforløp vanskelig lar seg gjennomføre. Fremtredende forklaringer knytter seg til personlige årsaker, for eksempel familiesituasjonen. En student påpeker at det ikke er aktuelt å gå videre på master med mindre arbeidsgivers tilrettelegging blir bedre. En annen student forteller at hun tror det krever for mye å gå videre på master. Herunder trekkes det frem at metodefaget burde inngått som en del av masterløpet og ikke som del av videreutdanningen. I tillegg er det en student som påpeker at det kanskje ville være hensiktsmessig å ta et valg om at studiet enten skal være organisert som en videreutdanning eller master.

«Mange velger nok videreutdanningen for det kliniske, det å få mest mulig faglig påfyll å ta med direkte ut i praksis. Studiet har nå litt for lite metode til nivået på master. En master vil ikke gi det samme som denne videreutdanningen, for der blir det såpass akademisk. Masteroppgaven blir hovedfokus og det man får igjen».

-Intervju med tidligere student

Flere studenter deler oppfatningen om at masterstudiet skiller seg fra videreutdanningen i den forstand at det er masteroppgaven som står i fokus, og at det tverrfaglige perspektivet i mindre grad fokuseres. Videre er det noen studenter som påpeker at de valgte å gå videre på master fordi de oppfattet videreutdanningen som veldig interessant. Noen forteller imidlertid at de valgte å ta videreutdanningen hovedsakelig fordi de ønsket å ta master, ikke nødvendigvis innenfor det samme området. Motsatt forteller noen tidligere studenter at de ikke så behov for å gå videre på master, da det etter videreutdanningen opplevde å ha fått nødvendig og ønskelig faglig påfyll. Jobbmulighetene ville ikke nødvendigvis blitt større om de hadde valgt å gå videre.

5.5 Undervisningspersonell

Alle studietilbyderne forteller at de bruker både interne og eksterne forelesere. Noen bruker derimot færre eksterne forelesere enn andre. Dette dreier seg om ønsket om å bygge opp et internt fagmiljø, samt å etablere gode relasjoner mellom forelesere og studenter. Det påpekes også at for stor bruk av eksterne forelesere kan oppleves «oppstykket» for studentene, og påvirke helheten i utdanningens innhold i negativ retning. En annen tilbyder påpeker at en fare ved for stor bruk av eksterne, er at de gis for stor frihet. Dermed risikerer man en avsporing fra læreplanen og helheten i undervisningsopplegget. Informantene fra en av høyskolene forteller at det hos dem har vært en satsning å bygge opp det interne fagmiljøet og involvere flest mulig i utformingen av utdanningen, herunder arbeidet knyttet til å utarbeide eksamensoppgaver, ha sensur og veiledning. Et mål med dette har vært å øke likheten i hvordan studiet driftes og gjennomføres.

På den annen side opplever studietilbyderne stor nytte i å benytte eksterne forelesere, og det oppleves ikke krevende å finne gode forelesere fra praksisfeltet. Flere informanter understreker at bruken av gjesteforelesere er et viktig ledd i sikre utdanningens praksisnærhet og relevans, og at det gir gode tilbakemeldinger fra studentene.

5.6 Samarbeid med Helsedirektoratet

Alle studietilbyderne beskriver kontakten med Helsedirektoratet som god, og det beskrives som en fordel at studiestedene har en fast kontaktperson. De opplever å få svar på det de lurte på, og de årlige samlingene oppleves som nyttige. En av høyskolene fremhever at på tross av god dialog, så er ikke utdanning Helsedirektoratet sitt felt. Informanten mener derfor det bør foretas en ny diskusjon av hvem som bør være oppdragsgivere. De har opplevd noe krysspress mellom Helsedirektoratet og Kunnskapsdepartementet, men opplever at det er lite problematisk grunnet kravspesifikasjonen, som er tydelig på utdanningens innhold og oppbygging. Videreutdanningen oppleves å stå i en særstilling, grunnet sin finansiering, bemanning og antall lærere per student.

5.7 Dialog med andre studietilbydere

Flertallet opplever det som en styrke å kunne lære av andre studietilbyderes erfaringer, og det oppleves nyttig å diskutere studiets innhold og gjennomføring på tvers. Dette gir nye ideer om innretning og innhold, da institusjonene velger noe ulike løsninger. Likevel kunne noen av tilbyderne tenke seg enda mer dialog og samarbeid på tvers av studiestedene. Ett av universitetene tror det ville bidratt til å styrke utdanningen, dersom studietilbyderne sto tettere sammen.

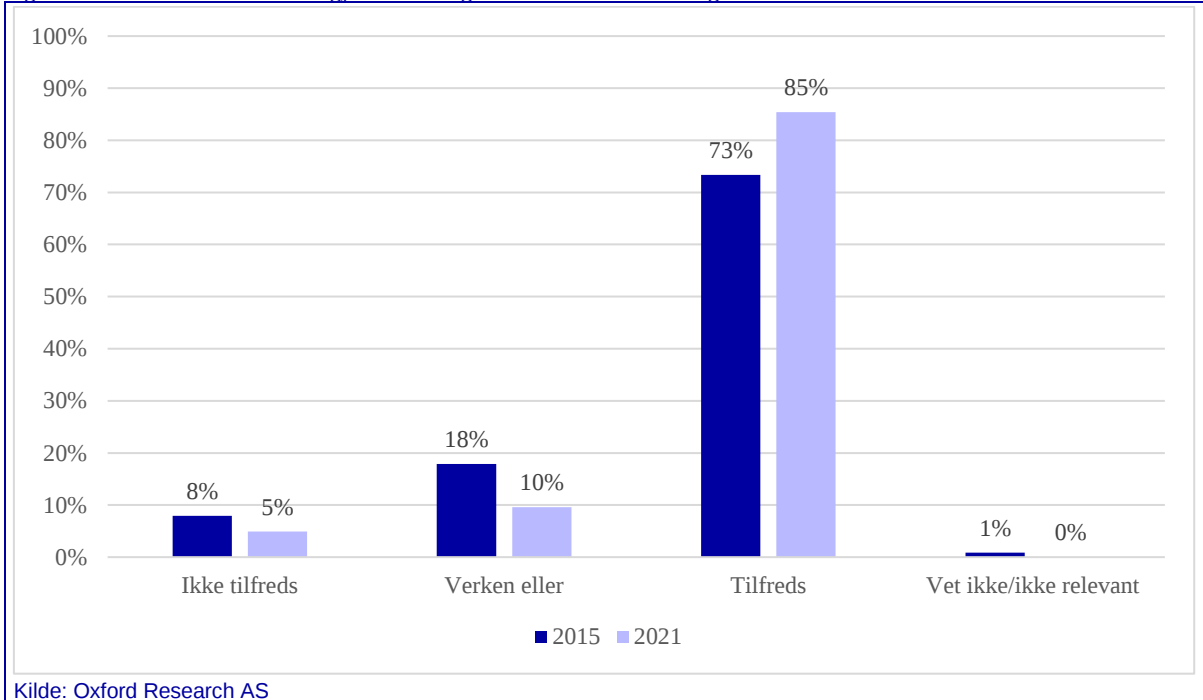
Det er jevnt over lite kontakt og samarbeid mellom studiestedene. Enkelte benytter sensorer på tvers av skolene, og en av studietilbyderne forteller at de har delt lærerressurser med en annen skole. Andre opplever det som naturlig at de ulike studietilbyderne ikke har mer kontakt. Det poengteres i denne sammenheng at institusjonene har ulike tradisjoner og profil, og at det er dette som bør være førende for de ulike løsningene. Det trekkes frem som en styrke at utdanningen i mindre grad enn andre er strømlinjeformet, og at man selv kan forme videreutdanningen slik man ønsker.

5.8 Studentenes opplevelser av gjennomføringen

I sum vil alle de nevnte forhold spille inn på studentenes opplevelser av videreutdanningens gjennomføring. Sentralt for opplevelsen av god gjennomføring er ikke bare videreutdanningens opplevde relevans i faglige innhold. Like viktig er det at studiebelastningen ikke oppleves for stor, og at sammenhengen mellom undervisning, arbeidskrav og eksamen oppleves overkommelig, og at studentene er fornøyde med forelesere og veiledere. Følgende delkapittel vil fokusere på studentenes opplevelser av videreutdanningens gjennomføring.

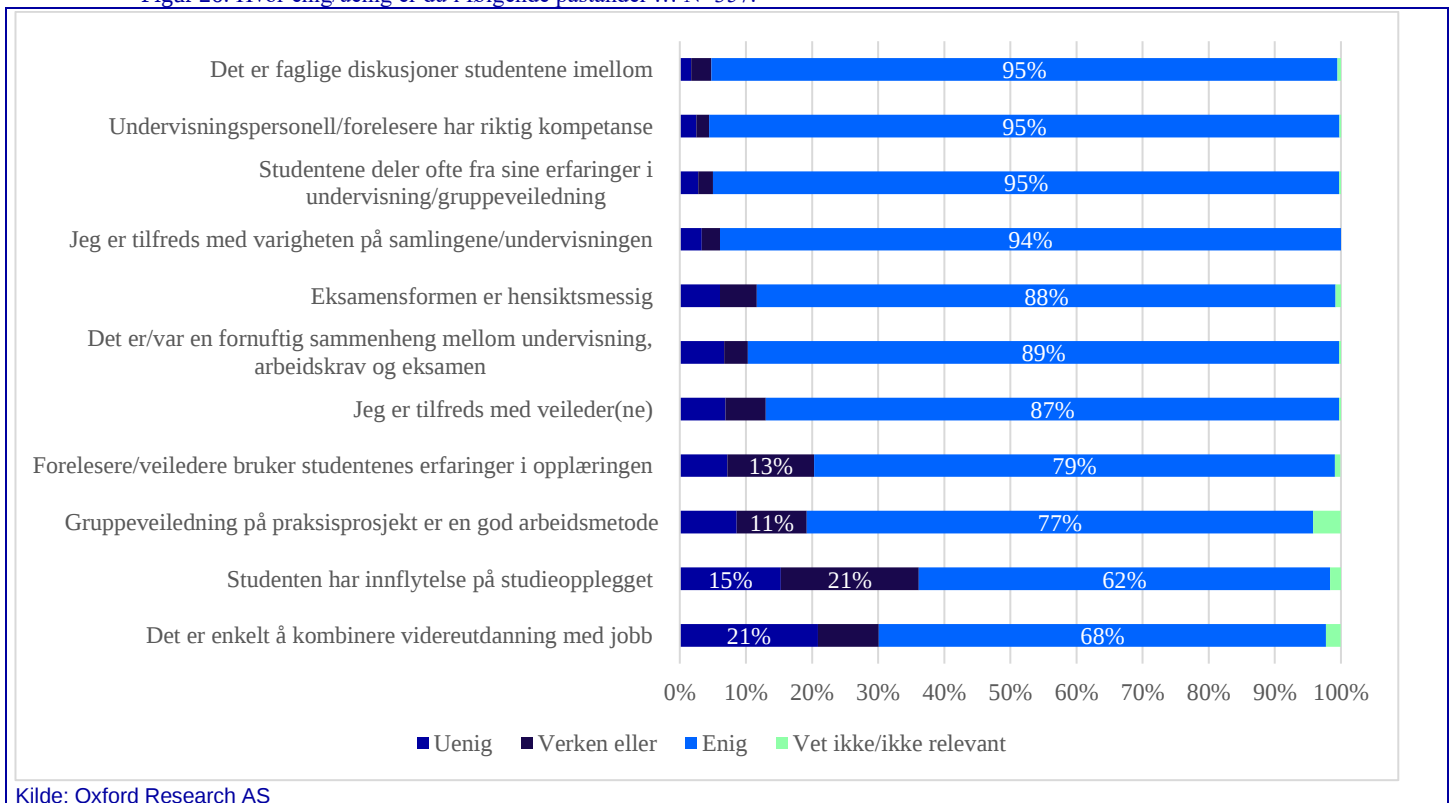
Surveyen viser at studentene gjennomgående er fornøyde med gjennomføringen av utdanningen. Kun fem prosent svarer at de ikke er eller har vært tilfredse.

Figur 25: Hvor tilfreds er du med gjennomføringen av studiet? Sammenlignet med 2015.



Studentene ser ut til å være noe mer fornøyde med gjennomføringen av studiet etter 2015.

Figur 26: Hvor enig/uenig er du i følgende påstander ... N=357.



Studentene er særlig fornøyd med de faglige diskusjonene underveis i studiet, erfaringsdelingen, undervisningspersonellet og varigheten på samlingene. På tross av dette opplever 21 prosent det krevende å kombinere videreutdanningen med jobb. Funn fra intervjuene tyder på at dette i stor grad handler om manglende tilrettelegging fra arbeidsgiver, særlig i form av permisjon.

I intervjuene med studentene ble det trukket frem som positivt at studiet er samlingsbasert, noe som ofte begrunnes med et avbrekk fra jobb, samt at studentene får mulighet til å sette seg ordentlig inn i materien når studiet er intensivert over noen dager av gangen. Det fremkommer noe variasjon studentene imellom når det kommer til organiseringen av samlingene, men dette blir ikke problematisert i særlig grad i intervjuene. Herunder er det enkelte som påpeker at de ville foretrekke om samlingene var færre og at det i stedet ble lagt til en dag ekstra per samling, eller at det er ønskelig med mer undervisning fremfor arbeid med prosjektoppgaven.

5.8.1 Forelesere og veiledere

Surveyen viser at studentene er noe mindre fornøyd med veilederne enn foreleserne. I intervjuene er studentene jevnt over tilfredse med både forelesere og veiledere. Noen studenter påpeker imidlertid at ikke alle de tverrfaglige gruppene på studiet var like «heldige» med sin veileder, men forteller at de selv stort sett har vært fornøyd med veileder og hvordan gruppen for øvrig har vært sammensatt. Herunder er det igjen det tverrfaglige perspektivet som fremheves som særlig relevant. Videre fremkommer det at både forelesere som er ansatt ved de respektive studietilbyderne, samt forelesere fra praksisfeltet, holder forelesninger i forbindelse med samlingene. Flere av studentene påpeker at de opplever det som særlig relevant der forelesere fra praksisfeltet trekkes inn i undervisningen, slik en tidligere student uttalte i intervju:

«Foreleserne var kjempeflinke og plukket fra øverste hylle. De vet hva de snakker om og har god kompetanse på det de skal formidle. De har ulike perspektiver. Det skaper en sånn måte å trekke sammenhenger. Mange er professorer/forskere innenfor sitt felt, men de er og i praksisfeltet. Tror det har vært veldig nyttig».

-Intervju med tidligere student

Det blir i intervjuene med flere av studentene fremhevet som positivt at forelesere og veiledere har kjennskap til og erfaring fra praksisfeltet lokalt. I tilfeller der hvor studentene retter noen form for misnøye med undervisningspersonell er dette ofte knyttet til at studietilbyderne ikke alltid var godt nok beredt til å erstatte undervisere ved eventuell sykdom eller annet fravær.

5.8.2 Om gruppeveiledning

Surveyen viser videre at det er noe delte meninger om hvorvidt gruppeveiledning er en god metode for veiledning i praksisprosjektet, selv om tilbakemeldingene i hovedsak er positive (77 prosent er enige i at gruppeveiledning er en god metode). I intervjuene uttrykker de tidligere studentene at de stort sett har vært fornøyd med gruppeveiledningen. Det er særlig den tverrfaglige sammensetningen av gruppen som trekkes frem som positivt, slik en student påpekte i intervju:

«Jeg tror det er veldig bra at det er studenter med ulik bakgrunn inne. Det gjør at man ser ting fra forskjellig synsvinkel. Får kanskje en mye bredere forståelse av en situasjon. Veldig verdifullt slik jeg oppfatter det».

-Intervju med tidligere student

På tross av bred enighet blant studentene om at gruppeveiledning er en god måte å organisere veiledningen på, forteller noen av studentene at det er ulike elementer ved veiledningen som de opplevde som mer relevant enn andre. En student påpeker i denne sammenheng at veilederne i begynnelsen av studiet veiledet flere prosjekter samtidig. Det ble trukket frem som nyttig til å begynne med, ettersom at studentene kunne få innspill basert på de andre prosjektene, men utover opplevdes dette som mindre relevant. En annen student kunne tenke seg mer veiledning, spesielt i forbindelse med prosjektoppgaven. Videre opplevde en student gruppeveiledningen som lite relevant, og tror individuell veiledning ville vært bedre. I denne sammenheng må det påpekes at vedkommende gjennomførte prosjektoppgaven alene grunnet lang reisevei til studiestedet.

I intervjuene forteller studentene at arbeidet med prosjektoppgaven jevnt over opplevdes som relevant. Imidlertid påpekte noen studenter at prosjektoppgaven ikke nødvendigvis var like relevant for alle i gruppen.

«Det er klart at hun som jeg var på gruppe med og hennes arbeidsplass tjente mest på at vi valgte å ha prosjektet der. Selv om jeg personlig lærte mye så vet jeg ikke hvor mye av det jeg kunne ta med til min jobb».

-Intervju med tidligere student

Videre fremkommer det i intervju med studentene at mange av prosjektene var fiktive, men at flere studenter også valgte å skrive om et prosjekt som de ønsket å få realisert. Blant studentene vi har intervjuet, er det enkelte som forteller at deres prosjekt ble gjennomført og iverksatt på arbeidsplassen, og noen av prosjektene ble til varige ordninger.

5.8.3 Medvirkning

I kravspesifikasjonen står det at utdanningen skal gi rom for brukermedvirkning. Surveyen viser at 15 prosent av studentene opplever å ha/hatt liten innvirkning på studieopplegget. 62 prosent opplever å ha fått medvirke. Intervjudata viser at det utover studentevalueringene, er liten grad av formell medvirkning. På den annen siden kommuniseres studentenes erfaringer og synspunkter mer uformelt, gjennom at studentene forteller om sine ønsker og behov. En utdanningstilbyder forteller for eksempel at de tilpasset tidspunktene og lengden på samlingene etter studentenes ønske.

Flere av studentene forteller gjennom intervjuene at de har fått mulighet til å påvirke/komme med innspill til innretningen av studiet. Studentene opplever jevnt over at dialogen med undervisningspersonellet har vært god, og flere forteller at de har blitt gitt anledning til å komme med

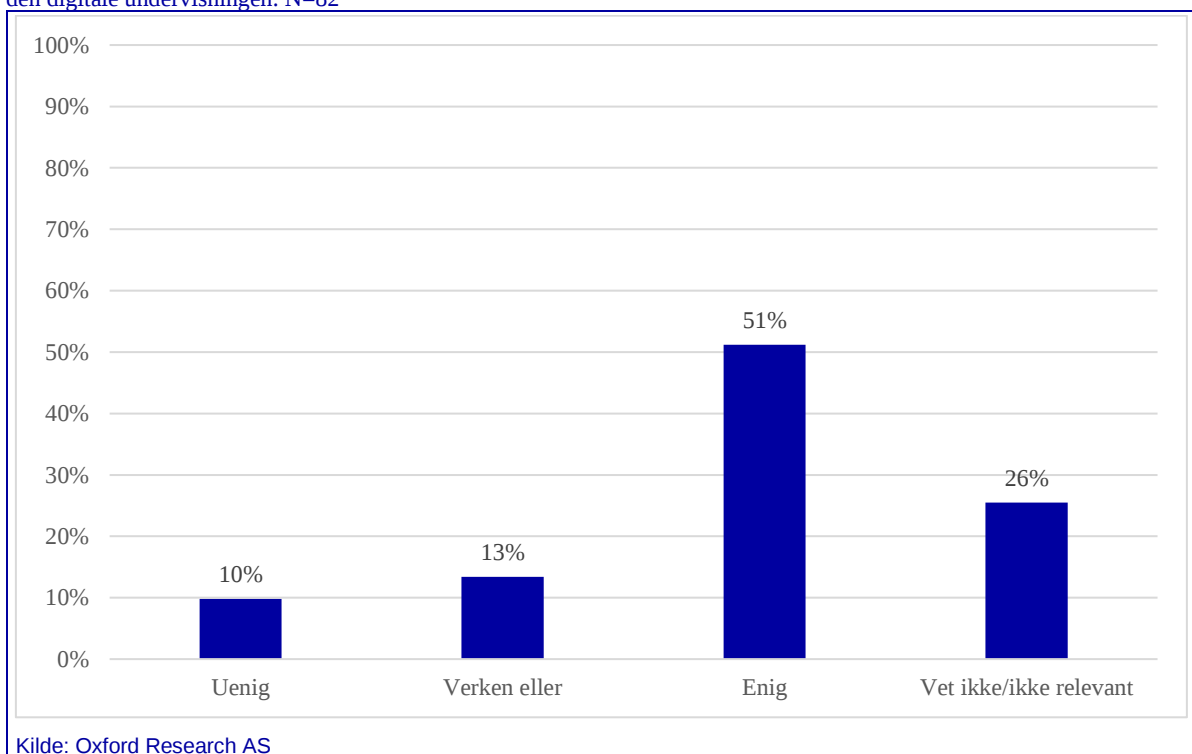
ønsker og forslag der hvor de mener at elementer i studiet til fordel kunne vært gjennomført på annen måte. Muligheten for påvirkning knytter seg i hovedsak til ulike emneevalueringer, men noen studenter forteller også om endringer som ble gjort på bakgrunn av studentenes tilbakemeldinger. Det knytter seg i hovedsak til at studentene kunne foreslå temaer til forelesninger, forslag til forelesere som kunne undervise om aktuelle temaer og endringer i arbeidskrav og/eller eksamensform. En student forteller imidlertid i intervju at studentene i forbindelse med arbeidskrav og oppgaver fremsatte et forslag om utenlandstur, noe som også ble gjennomført.

5.8.4 Digital undervisning

Grunnet det oppståtte behovet for digital undervisningen under pandemien, valgte vi å legge til to spørsmål om nettopp dette. 82 av studentene i undersøkelsen har gjennomført videreutdanningen under pandemien. Vi har derfor stilt spørsmål knyttet til opplevelser av den digitale undervisningen, og pandemiens opplevde innvirkning på utbytte av studiet.

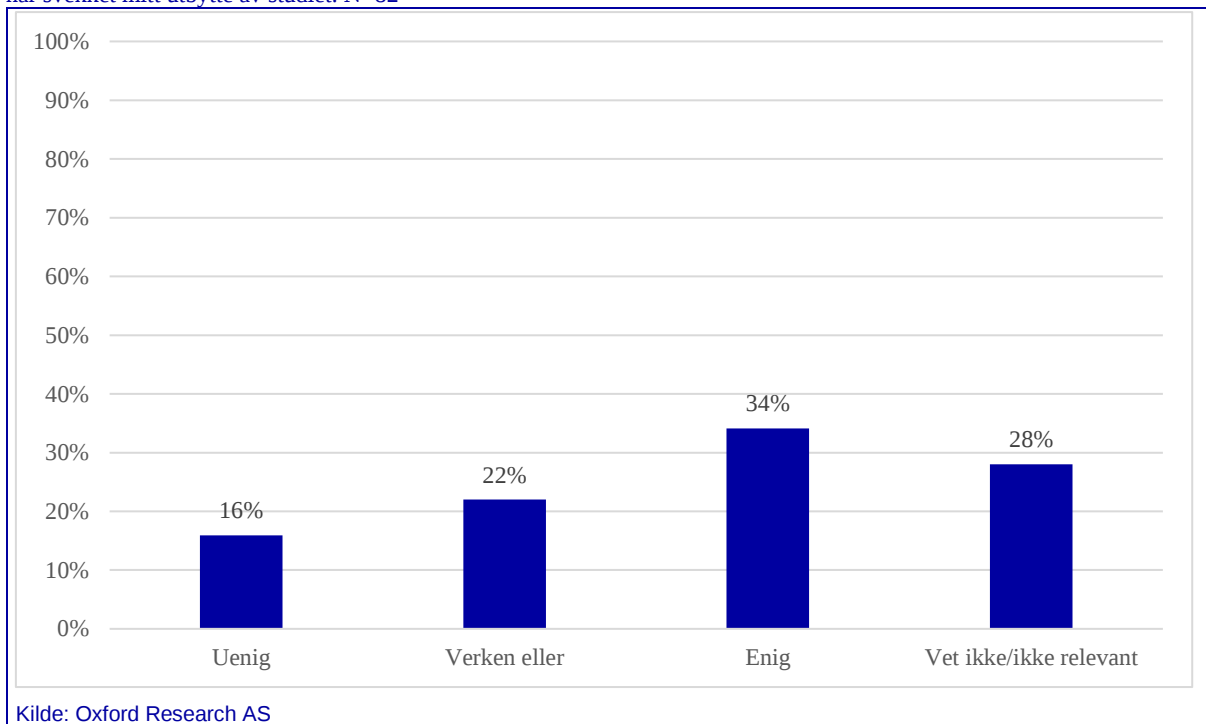
Undersøkelsen viser at 51 prosent har opplevd høy kvalitet på den digitale undervisningen. Motsatt har 10 prosent opplevd lav kvalitet.

Figur 27: Dersom du holdt på med utdanningen i 2020, hvor enig/uenig er du i følgende påstand: Det har vært høy kvalitet på den digitale undervisningen. N=82



På tross av at flertallet har vært fornøyde med den digitale undervisningen, svarer 34 prosent at den digitale undervisningen har opplevdes å svekke utbyttet av studiet. Det er nærliggende å tro at dette henger sammen med de tverrfaglige diskusjonene, som tidligere ble trukket frem som noe av det mest verdifulle med videreutdanningen. Slike diskusjoner og uformelle samtaler kan være mer krevende å gjennomføre digitalt.

Figur 28: Dersom du holdt på med utdanningen i 2020, hvor enig/uenig er du i følgende påstand: Den digitale undervisningen har svekket mitt utbytte av studiet. N=82



Kilde: Oxford Research AS

Studentene som har vært misfornøyde med kvaliteten på den digitale undervisningen, og som opplever at den digitale undervisningen har svekket deres utbytte av utdanningen, fordeler seg langs ulike utdanningsinstitusjoner. Det er ingen av skolene som skiller seg ut. Dette indikerer at studentenes opplevelser av den digitale undervisningen dreier seg om personlige preferanser, heller enn skolens tilrettelegging.

5.9 Oppsummering og vurderinger

Funnene knyttet til videreutdanningens innhold og gjennomføring vil drøftes opp mot elementene innholds- og gjennomføringskvalitet. Innholdskvalitet handler om de pedagogiske rammene og det faglige innholdet i utdanningstilbudet og hvordan dette presenteres. Videre inngår tilrettelegging og faglig støtte, studiebelastning og sammenhengen mellom undervisning, arbeidskrav og eksamen. Gjennomføringskvalitet handler om hvorvidt det er samsvar mellom kompetansen som formidles og kompetansen det er behov for ute i organisasjonen. Her er det sentralt hvorvidt studentene og kommunene selv får være med å påvirke innholdet og strukturen i utdanningen.

5.9.1 Organiseringen av studiet

Det er gjennomgående små variasjoner i studietilbydernes organisering av videreutdanningen. Der det er forskjeller er disse knyttet til hyppigheten og varigheten på studiesamlingene. Videre er det noe variasjon i emneorganiseringen, særlig i henhold til emnenes rekkefølge. Enkelte studietilbydere har også valgt å ta inn metodefag. Dette dreier seg om å ønske om sømløsheten i overgangen til master.

Organiseringen av prosjektoppgaven og gruppeveiledningen er i hovedsak løst likt. Prosjektoppgaven og veiledningen går over alle fire semestre, gruppene etableres tidlig og har som mål å være tverrfaglige. Gruppeveiledningene har derimot noe ulikt fokus. Variasjonen ligger i hvorvidt veiledningen har et rendyrket fokus på prosjektoppgaven, eller om den også inkluderer andre forhold, som for eksempel individuell utvikling og diskusjon av relevante case fra studentenes arbeidsplass.

5.9.2 Organiseringen som oppdragsstudium og kravspesifikasjonen

At videreutdanningen er organisert som et oppdragsstudium vurderes gjennomgående som positivt av studietilbyderne. Her trekkes særlig finansieringen, og friheten dette medfører frem. Organiseringen oppleves også å sikre utdanningens praksisnærhet. Noen tilbydere bemerker det som en ulempe at finansieringen avklares noe sent, men jevnt over oppleves organiseringen hensiktsmessig og ønskelig. Vi vurderer det derfor som faglig og forvaltningsmessig hensiktsmessig å bevare studiet som oppdragsstudium, særlig da det virker å bevare tilknytningen til praksisfeltet, og slik øke innholds- og gjennomføringskvaliteten.

Tilsvarende har studietilbyderne få innvendinger vedrørende kravspesifikasjonen. Den oppleves å gi nødvendig rom og handlingsfrihet, samtidig som den sikrer at studietilbyderne holder fast ved utdanningens særegenhet og praksisnærhet. Gjennomgående beskrives kravspesifikasjonen som skjerpende, fremfor begrensende.

Noen tilbydere trekker imidlertid frem oppdragskravet om to års relevant praksis med arbeid med barn og unge, og kravet om at studenten må være i minimum 50 prosent relevant arbeid under studiet, som begrensende. Det påpekes at disse kravene har ekskludert potensielle studenter, og informantene mener man i enkelte tilfeller burde kunne vektlegge erfaringen i seg selv, fremfor varigheten og omfanget av den. En løsning på den nevnte ekskluderingsproblematikken, særlig fra etater hvor fokuset på familien er større enn barn og unge, ville være å legge til «og familier» i kravspesifikasjonens del 5, om krav om to års relevant yrkespraksis fra direkte arbeid med barn og/eller ungdom etter fullført utdanning, og kravet om å ha arbeidet direkte med barn eller ungdom i minimum 50% stilling under hele studiet i punkt 5.1.

På den annen side har studietilbyderne relativt stor frihet til å gjøre selvstendige vurderinger og finne løsninger i de aktuelle tilfellene. For eksempel har ett av universitetene løst den nevnte utfordringen med manglende praksiserfaring, gjennom å tilby studentene dette gjelder praksis i videreutdanningens siste semester. Vi vurderer det derfor ikke som nødvendig eller hensiktsmessig å gjøre endringer i utdanningens kravspesifikasjon, ut over den eventuelle tilføyselsen av «og familier» vedrørende opptakskrav i del 5. Vi vurderer at dette vil kunne øke nytten av videreutdanningen for sluttbruker, i form av økt rekruttering og dermed mer kompetanse ute i kommunene.

Vi vurderer at organiseringen som oppdragsstudium og kravspesifikasjonen også er viktig for å sikre likhet i utdanningstilbudet mellom studietilbyderne. Dette er sentralt i et demokratisk tjenesteperspektiv.

5.9.3 Koblingen til master

Når det gjelder koblingen til master, varierer det mellom studietilbyderne hvor godt man har lyktes med å etablere integrerte løp mellom videreutdanning og master. Det varierer også hvorvidt man anser slike overganger som ønskelig og hensiktsmessig. Det er noe uenighet mellom studietilbyderne knyttet til hvor tett denne koblingen bør være, og enkelte poengterer at videreutdanning og master er ulike ting, hvor praksisorienteringen skal ha et betydelig større fokus i en videreutdanning. Likevel har flesteparten av studietilbyderne etablert (eller arbeider med å etablere) sømløse overganger fra videreutdanning til master, og interessen for masterløp blant studentenes virker gjennomgående høy. Rekrutteringen til master beskrives av studietilbyderne som god. Basert på dette, og i lys av surveyresultatene, vurderer vi det som at videreutdanningen gir studentene et godt grunnlag for videre masterløp. Innholds- og gjennomføringskvaliteten er slik sett god.

5.9.4 Undervisningspersonell

Bruken av interne og eksterne forelesere varierer mellom studietilbyderne. De fleste har en strategi om å benytte både interne og eksterne forelesere, og særlig interne veiledere. Videre er bruken av eksterne forelesere en gjenganger i forhold til målet om å sikre praksisnærhet i undervisningen. Vi har ikke gjennom intervjuene identifisert noen studietilbydere som har utfordringer med å skaffe undervisningspersonell. Dette dreier seg om at tilbyderne benytter representanter fra brukerorganisasjoner, og ansatte i praksisfeltet. Tilgangen til disse oppleves som god (sammenlignet med forelesere fra academia). Bruken av forelesere fra praksisfeltet fremheves av studentene som et særlig positivt element ved utdanningen. Dette virker å styrke utdanningens innholds- og gjennomføringskvalitet.

5.9.5 Samarbeid med Helsedirektoratet og andre tilbydere

Når det gjelder utdanningstilbydernes samarbeid med Helsedirektoratet beskrives dette utelukkende positivt. Det oppleves særlig positivt at tilbyderne har en fast kontaktperson i direktoratet å forholde seg til. Vedrørende dialog og samarbeid utdanningstilbyderne imellom foregår dette i liten grad. Derimot kunne flesteparten av tilbyderne ønske seg mer dialog og samarbeid på tvers, da de årlige samlingene i regi av direktoratet har opplevdes interessante og hensiktsmessige. Vi vurderer det derfor som at Helsedirektoratet med fordel kan opprette flere kontaktflater og eventuelle møtepunkter utdanningstilbyderne imellom.

5.9.6 Studentenes opplevelser

Våre data viser at studentene gjennomgående er fornøyde med utdanningens gjennomføring og organisering. Det er noe delte meninger om hensiktsmessigheten av gruppeveiledning, og ulike synspunkter knyttet til gjennomføringen av prosjektoppgaven. Videre opplever noen studenter at det har vært eller er krevende å kombinere videreutdanningen med jobb. Våre data viser derimot at dette ikke dreier seg om trekk ved studietilbyderne eller forhold i kravspesifikasjonen, men det faktum at graden av tilrettelegging fra arbeidsgivere varierer. Særlig problematisk oppleves det for noen når de ikke får permisjon under studiet. På tross av dette er tilbakemeldingene fra flertallet at gjennomføringen er god, og at studiebelastningen er overkommelig. Det samme gjelder forholdet mellom undervisning, arbeidskrav og eksamen.

Det er en antakelse at gjennomføringskvaliteten vil øke, dersom studenten selv får være med å påvirke innholdet i utdanningen. I utdanningens kravspesifikasjon heter det at «utdanningen skal gi rom for brukermedvirkning». En slik tankegang er i tråd med John Goodlads prinsipper for voksenpedagogikk. Han hevder at voksne lærer lettere dersom de kan være med å påvirke egen læringsprosess, og dersom deres egne erfaringer og innsikt benyttes i opplæringen.¹⁵ 62 prosent av studentene svarer gjennom surveyen at de opplever å få medvirke i utdanningens utforming og innhold. Denne andelen kan med fordel økes gjennom mer aktive og standardiserte former for studentmedvirkning fra utdanningstilbydernes side. Samtidig virker utdanningens innhold å være i tråd med studentenes erfaringer og behov. På dette området vurderes innholds- og gjennomføringskvaliteten som god. Ut over mer standardiserte former for studentmedvirkning, vurderer vi det ikke som behov for endringer i utdanningens formelle rammer eller studietilbydernes gjennomføring. Videreutdanningens innholds- og gjennomføringskvalitet vurderes totalt sett som god.

¹⁵ Øystein Ramseng. (u.å.). John Goodlads prinsipper for voksenpedagogikk.

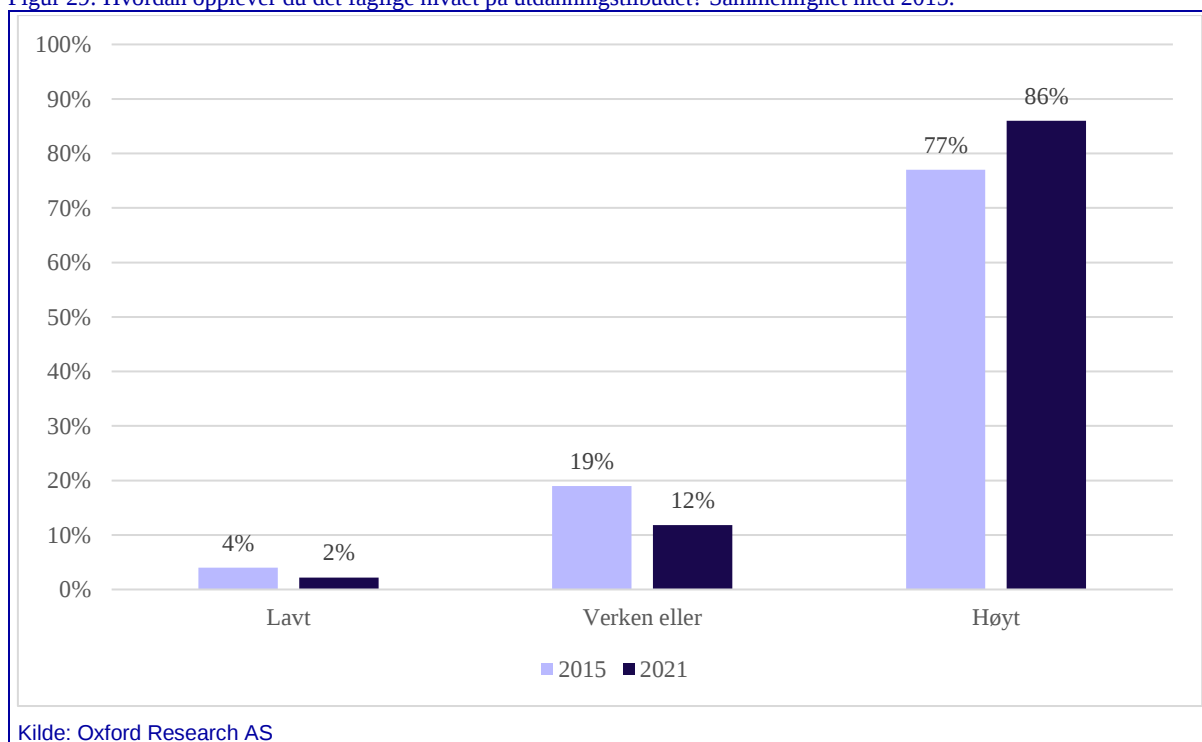
6. Utdanningens innhold og relevans

Dette kapitlet er orientert rundt studiets faglige og pedagogiske innhold, og hvorvidt dette er i tråd med behovene i arbeidslivet. I det følgende vil vi drøfte interessante perspektiver og evalueringsspørsmål tilknyttet studiets innhold og relevans. Sentralt i denne sammenheng er informantenes opplevelser av innhold og faglig nivå, utdanningens praksisnærhet, forholdet mellom teori og praksis, samt spørsmål om utdanningens innhold sett opp imot behovene i arbeidslivet. Følgende problemstilling skissert i utlysningen inngår i denne hovedtematikken: «Opplever studentene utdanningen som faglig relevant i et tjeneste- og samfunnsperspektiv?» Problemstillingen vil belyses både fra studentenes, studietilbydernes og arbeidsgivernes ståsted.

6.1 Innhold og faglig nivå

Evalueringens mandat innebærer ikke en vurdering av videreutdanningens faglige innhold og kvaliteten på dette. Imidlertid har evalueringen inkludert spørsmål omkring hvordan studentene opplever det faglige nivået, innholdet og fokus som er vektlagt.

Figur 29: Hvordan opplever du det faglige nivået på utdanningstilbudet? Sammenlignet med 2015.



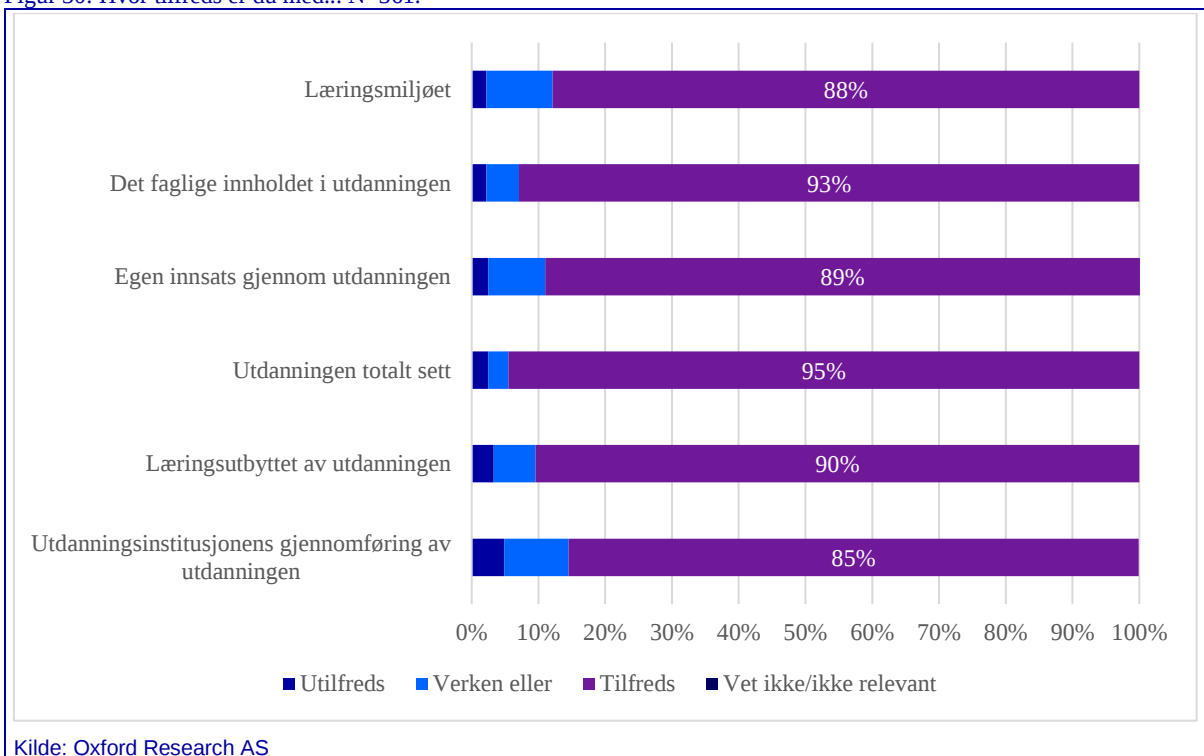
Funn fra surveyen gir klare indikasjoner på at studentene er godt fornøyde med det faglige nivået på utdanningen. Sammenlignet med 2015, ser vi en økning i studentenes opplevelser av det faglige nivået.

Det samme bildet tegner seg i intervjuene med studentene, hvor det fremkommer at studentene jevnt over opplever det faglige nivået som tilfredsstillende. Imidlertid viser funn fra intervjumaterialet at

studentene fremhever noen moduler eller elementer i utdanning som mer relevante enn andre. Det forklares delvis med utgangspunkt i egeninteresser, men hovedsakelig ut ifra sektor/fagområde og den enkeltes stilling. Dette blir imidlertid ikke problematisert i særlig grad i intervjuene.

Videre har vi stilt spørsmål om tilfredshet med det som knytter seg til innhold, relevans og gjennomføring:

Figur 30: Hvor tilfreds er du med... N=361.



Tilbakemeldingene fra studentene på disse området er gjennomgående svært positive. Tilfredsheten vurderes å være så stor at det vanskelig lar seg gjøre å peke ut særlige utfordringer på bakgrunn av dette.

Funn fra intervjuene viser at også arbeidsgiverne er relativt samstemte i at innholdet i utdanningen oppleves som relevant. Videre fremkommer det at de færreste av arbeidsgiverne kan uttale seg om innholdet i studiet, noe som i hovedsak begrunnes med mangel på kjennskap til innholdet. Imidlertid påpeker noen av arbeidsgiverne at studentene forteller om sin deltakelse på videreutdanning. Det blir fremhevet som nyttig fra arbeidsgivers ståsted. En arbeidsgiver skiller seg fra de resterende i den forstand at vedkommende selv har gjennomført utdanningen, og dessuten innehar en rolle som ekstern veileder for studenter på studiet. I intervjuet påpekte vedkommende at det vil være hensiktsmessig å foreta noen justeringer i utdanningens faglige innhold for å gjøre studiet enda mer relevant:

«Jeg kunne tenke meg noen justeringer på faglig innhold [...] Da jeg meldte meg på videreutdanningen og hadde store forventninger til å få faglig påfyll, ble jeg litt overrasket da jeg kjente det gikk på grunnutdanningsstadiet på veldig mye»

-Intervju med arbeidsgiver og tidligere student

Noen av studentene forteller også i intervju at deler av innholdet i studiet inngår i grunnutdanningen til enkelte av sektorene og fagområdene som videreutdanningen retter seg mot. Det kan gi utslag i ulike opplevelser av videreutdanningens relevans. I intervjuene kommer det frem at studiet i så måte oppleves mer relevant for studenter som kommer fra sektorer der hvor innholdet ikke var kjent fra før. Gitt utdanningens forholdsvis brede målgruppe, fremstår det som om studentene har forståelse for at ulike elementer eller moduler vil oppleves mer eller mindre relevant som følge av ulik faglig bakgrunn. Den brede målgruppen sikrer imidlertid en tverrfaglighet, noe som tydelig fremstår som en styrke ved utdanningen.

6.1.1 Brukermedvirkning

Brukermedvirkning i utdanningen kan forstås på ulike måter. Det kan vise til barn og unges stemme inn i studiet, studentenes medvirkning eller brukermedvirkning som faglig innhold. Funn fra intervjuene viser at utdanningstilbyderne beskriver og løser brukermedvirkning på noe ulike måter. Flesteparten fremhever utdanningens innholdsmessige orientering om brukermedvirkning, herunder barn og unges medvirkning i et makt- og demokratiperspektiv. Studentene får innføring i ulike metoder for medvirkning. Medvirkningsplanlegging nevnes om eksempel. Formålet er å la barna og ungdommen få medvirke i kommunale planprosesser. Flere av studietilbyderne inviterer også inn organisasjoner med innsikt i tematikken for å undervise. Eksempler er organisasjonen «Voksne for barn» og «Forandringsfabrikken», som arbeider med barns rettigheter. Andre nevner at de har brukerrepresentanter inne som forelesere. Et av universitetene forklarer at de også har barn og unge inne i forelesningene, for å fortelle om sine erfaringer og perspektiver på ulike situasjoner.

Utover innholdet i utdanningen, forteller en studietilbyder at de har representanter fra brukerorganisasjoner inne i veiledningsgruppene. De har derimot ikke noen systematisk metode for å inkludere brukerperspektiver i utviklingen av utdanningen. En annen tilbyder har hyret inn en jurist for å utrede konsekvensene av barnekonvensjonen på ulike områder, og hvordan studiets innhold kan oppdateres for å ivareta perspektivene om barns rettigheter. Tilsvarende har en annen studietilbyder hatt flere organisasjoner inne i arbeidet med å evaluere studieplanen, med formål om å øke fokuset på brukererfaringer- og perspektiver i utdanningen. En annen tilbyder har i tillegg hatt barn og unge inne som konsulenter i studentenes utviklingsprosjekter. Studentene legger frem prosjektet for barna og ungdommen, og de oppfordres sterkt til å la dem medvirke i prosjektet. Videre har en av høyskolene etablert en referansegruppe, blant annet bestående av statsforvalteren, kriminalomsorgen, ledere fra barnevernstjenesten, brukerrepresentant fra psykiatrien i fylket og kommunalt ansatte fra skole og barnehage. Referansegruppen har gitt innspill på undervisning og organisering, og noen av dem underviser.

En tilbyder forteller at barns medvirkning tolkes ulikt i ulike etater, og at dette er en utfordring. Det viktigste fra studietilbydernes perspektiv, oppleves å være bevisstgjøring rundt begrepet og prosessene for medvirkning.

6.2 Hvordan sikrer studietilbyderne utdanningens relevans?

I intervjuene er studietilbyderne opptatt av at tverrfaglighet og praksisnærhet er grunnelementene i utdanningen. Sentralt er diskusjonene og erfaringsutvekslingen mellom studentene, hvor et viktig mål er å få innsikt i hverandres verktøykasse, språk og forståelse av ulike problemstillinger. Utdanningen oppleves av studietilbyderne som høyst relevant, og viser til stadig mer komplekse utfordringer i tjenestene, som må løses på tvers av profesjoner. De forteller at sentrale deler av undervisningen handler om suksessfaktorer for samarbeid på tvers, og årsaker til at tverrfaglig- og sektorielt samarbeid kan være krevende. En av høyskolene opplever den tverrfaglige delen av utdanningen som så relevant, at de vurderer å videreføre disse elementene til flere av sine utdanningstilbud.

«Studiet oppleves viktig i arbeidet med å oppheve «grensene» mellom profesjonene».

«Vi har vært tett på helsesykepleierne. Der jobber de veldig med å bygge opp fagmurene rundt hva det vil si å være en helsesykepleier. Vi gjør jo litt det motsatte. Fokuset er å hjelpe folkene. Det er ikke alltid så viktig hvordan det skjer. Vi jobber for at man skal bruke de samme begrepene på tvers».

-Intervjuer med studietilbydere

Videre nevnes brukermedvirkning og forebygging som sentrale innholdsmessige aspekter. Studietilbyderne fremhever at praksisnærhet er et viktig element i utdanningen, og som bidrar til å sikre utdanningens relevans.

6.2.2 Er utdanningen praksisnær?

Utdanningen har som mål å være praksisnær og det legges til rette for, og kreves at studentene tar en aktiv rolle i læringsprosessen gjennom erfaringsdeling.

Et sentralt spørsmål i denne sammenheng er hvorvidt studentene opplever at utdanningen er praksisnær/relevant når det gjelder å løse daglige arbeidsoppgaver. I intervjuene er flertallet av studentene samstemte i at utdanningen oppleves som praksisnær. Herunder trekkes det frem som særlig relevant at studentene må bringe inn ulike caser og problemstillinger fra egen arbeidsplass både i forelesninger, i gruppeveiledning og i arbeidet med eksamensoppgaver. Et viktig poeng med casearbeidet er å koble praksis til teori og gjøre den implisitte kunnskapen til studentene eksplisitt. I tillegg fremstår prosjektoppgaven relevant med hensyn til praksisnærhet.

Studietilbyderne sikrer praksisnærhet i utdanningen gjennom bruk av eksterne forelesere, fra for eksempel brukerorganisasjoner eller ulike kommunale tjenester. Brukerorganisasjonene bidrar med å sikre praksisnærheten i utdanningen, og tilfører faglig relevant innhold, for eksempel tilknyttet metoder for brukermedvirkning. Videre er den dialogbaserte undervisningen et sentralt element, som har som mål at studentene skal dele og drøfte erfaringer på tvers. Informantene understreker at

dialogen også gir dem som forelesere viktig innsikt i studentenes arbeidshverdag. Dette brukes for å tilpasse undervisningen. Slik sikres relevansen ytterligere. En annen studietilbyder sikrer praksisnærhet gjennom å gi studentene oppgaver hvor de blir bedt om å undersøke forskjellige tema, eksempelvis innovasjon og tjenesteutvikling. Studenten skal for eksempel se nærmere på ulike kanaler for innflytelse ved egen arbeidsplass.

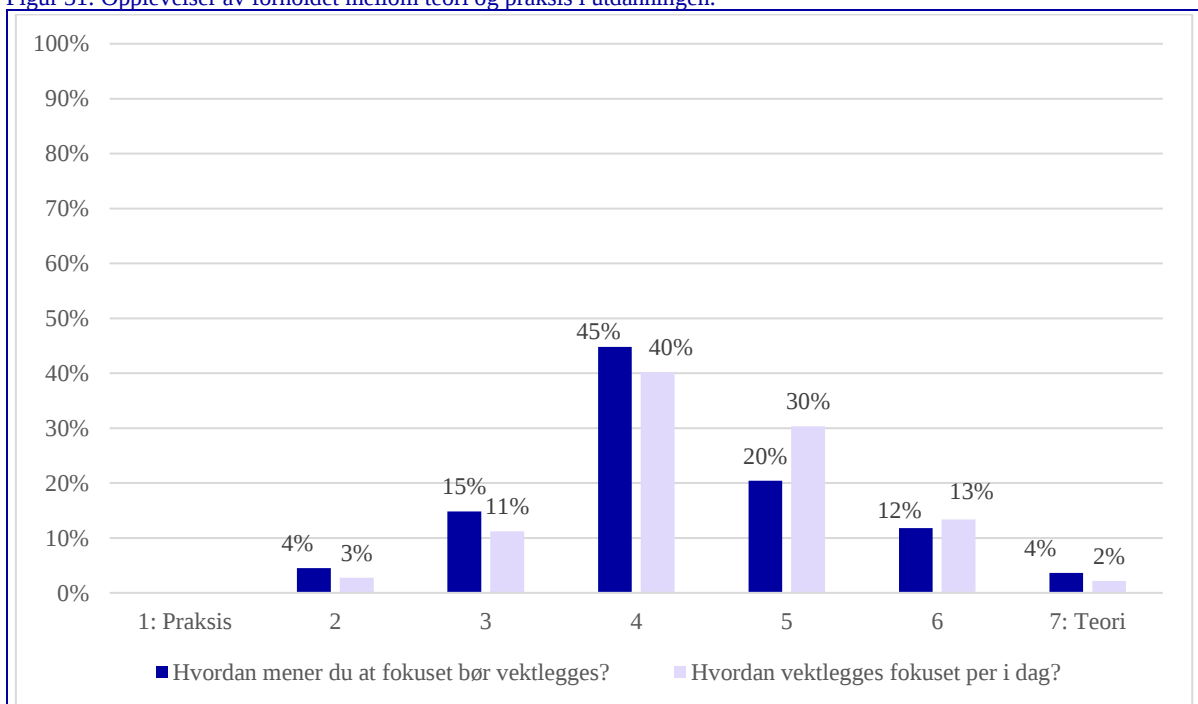
Enkelte studenter som er intervjuet, viser til at vitenskapsteori og metode i mindre grad oppleves å være relevant. I forlengelsen av dette, gir datamaterialet indikasjoner på at flere av studentene nettopp tar utdanningen for faglig påfyll og kunnskap som kan nyttiggjøres i yrkesutøvelsen. Da kan metodefag på masternivå oppleves å være av mindre interesse. På den annen side viser andre studenter til at også metode er relevant med tanke på eventuelt videre masterforløp. Det er en bred oppfatning blant studentene om at vitenskapsteori og metode oppleves å være mer krevende sammenlignet med andre emner.

6.2.3 Teori vs. Praksis

I nær sammenheng med spørsmålet om hvorvidt utdanningen er praksisnær, er det relevant å se nærmere på forholdet mellom teoriorientert undervisning og praksisorientert undervisning og hvorvidt balansen oppleves som hensiktsmessig. I tråd med kravspesifikasjonen, skal studiet både være og teori- og praksisorientert.

Funn fra surveyen viser at studentene er tilfredse med forholdet mellom hvordan teori og praksis vektlegges i utdanningen:

Figur 31: Opplevelser av forholdet mellom teori og praksis i utdanningen.



Kilde: Oxford Research AS

Resultatene viser at det er balanse, kanskje i retning av at teori vektlegges litt mer enn ønskelig. Videre fremkommer det i intervjuene at studentene jevnt over opplever at balansen mellom teorientert undervisning og praksisorientert undervisning, er hensiktsmessig. Herunder er det flere av studentene som påpeker at balansen mellom teori og praksis er vektet relativt likt i utdanningen. Utover det, opplever ikke studentene at det er store behov for endringer i hvordan studiet vektlegger dette forholdet.

I intervjuer med studietilbydere ble nettopp balansen mellom teorientert undervisning og praksisorientert undervisning, fremhevet som et særlig viktig element i videreutdanningen. Flere studietilbydere påpeker at studentenes praksiserfaring nettopp gir dem noen knagger å henge teoriene på, og som videre bidrar til at teoriene oppleves relevante.

6.3 Møter utdanningen et behov?

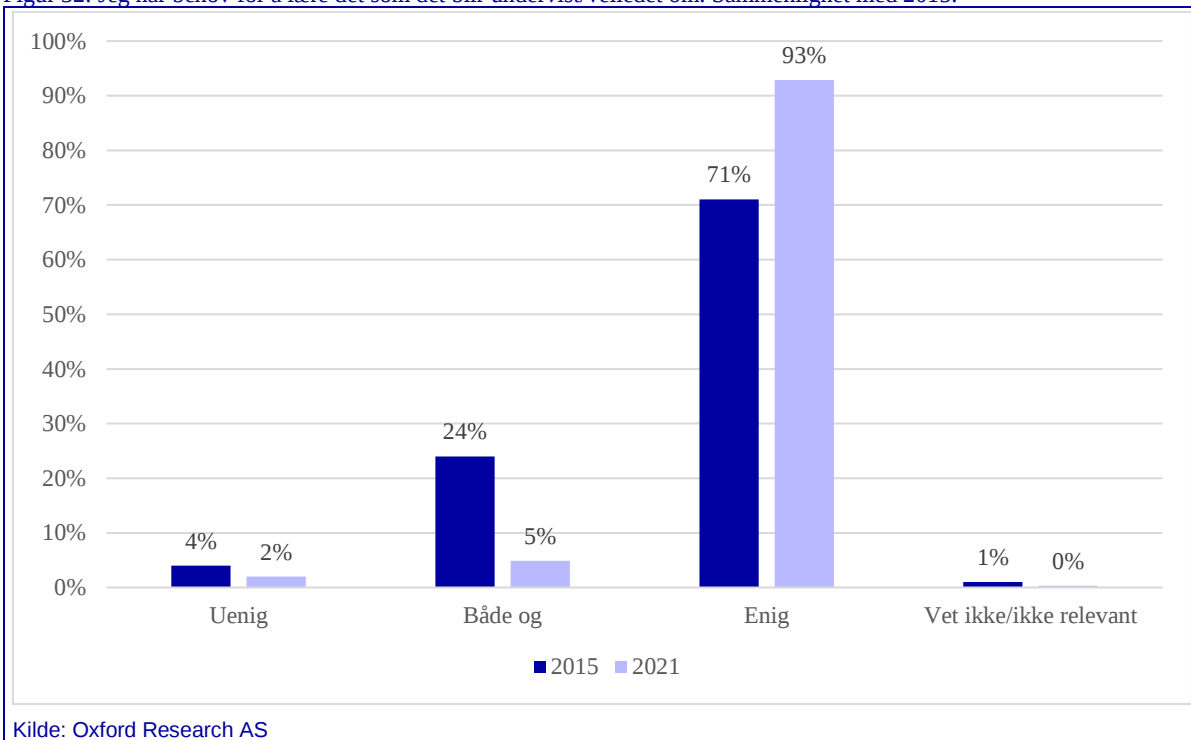
Opptrappingsplan for barn og unges psykiske helse (2019-2024) fremhever at grunnlaget for god psykisk helse skapes i alle sektorer og i hele samfunnet. Det skapes i familier, i barnehager og skoler, på arenaer for høyere utdanning, og gjennom et samfunn som fremmer mestring og tilhørighet. Herunder løftes det frem at de eksisterende tjenestene snarere må arbeide sammen og utvikles på barn og unges, og deres familiers premisser.¹⁶ Vektlegging av det helhetlige familieperspektivet har fått større plass innenfor arbeidet med barn og unges psykiske helse de senere årene. Dette er i tråd med nyere forskning på feltet, blant annet i 0-24 programmet. Ikke bare viser dette til en mer utvidet dreining innenfor arbeidet med barn og unges psykiske helse, men det medfører samtidig et forsterket behov for økt kunnskap og kompetanse innenfor fagfeltet.

Et interessant spørsmål for evalueringen er hvorvidt utdanningens faglige innhold samsvarer med dagens utfordringer og praksis. I intervjuene er studentene tydelige på at de opplever et behov for denne videreutdanningen og kompetansen den genererer. Flere av studentene påpeker at behovet er stort, ikke bare innenfor egen sektor, men på tvers av ulike sektorer og arbeidsområder. I tillegg oppleves behovet for denne type kompetanse større de senere årene. Det samme bildet fremmes i intervjuene med andre relevante aktører, blant annet med studietilbydere, arbeidsgivere og bruker- og interesseorganisasjoner.

Resultatene fra surveyen viser at flere studenter oppgir et behov for å lære det som det blir undervist om, etter 2015:

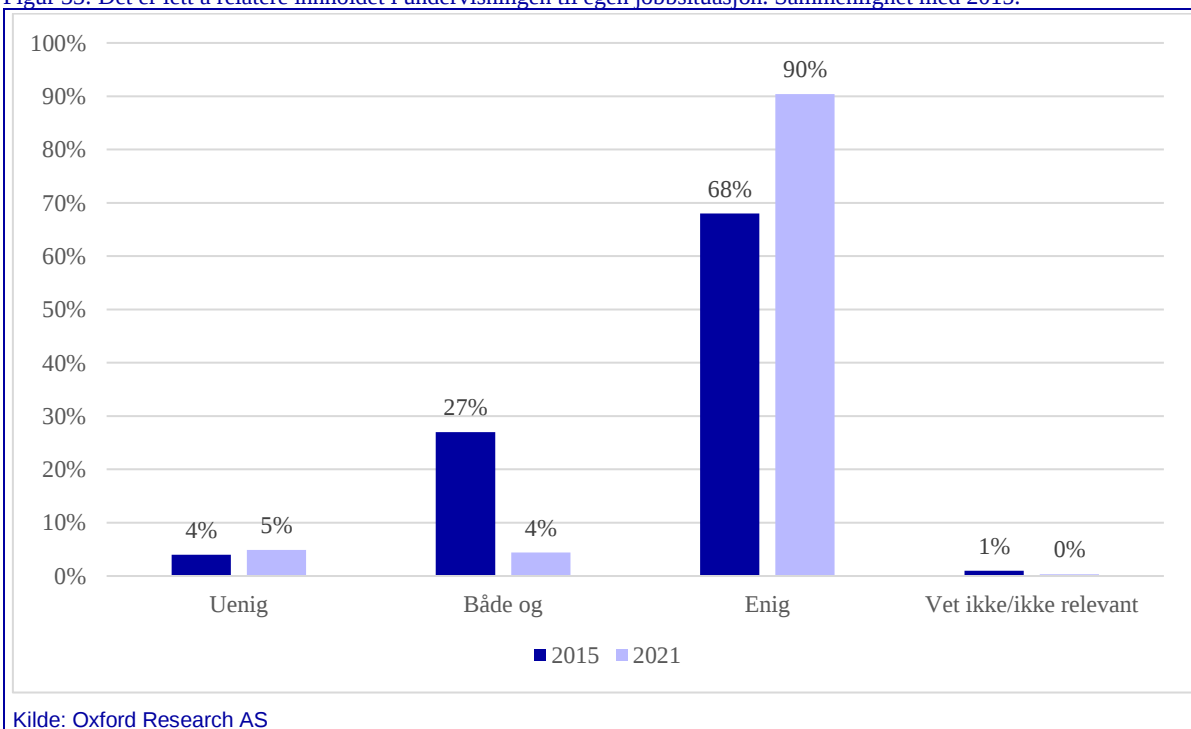
¹⁶ Prop. 121 S (2018-2019). Opptrappingsplan for barn og unges psykiske helse (2019-2024). Helse- og omsorgsdepartementet.

Figur 32: Jeg har behov for å lære det som det blir undervist/veiledet om. Sammenlignet med 2015.



Flere har også opplevd det enklere å relatere innholdet i undervisningen til egen jobbsituasjon, etter 2015:

Figur 33: Det er lett å relatere innholdet i undervisningen til egen jobbsituasjon. Sammenlignet med 2015.



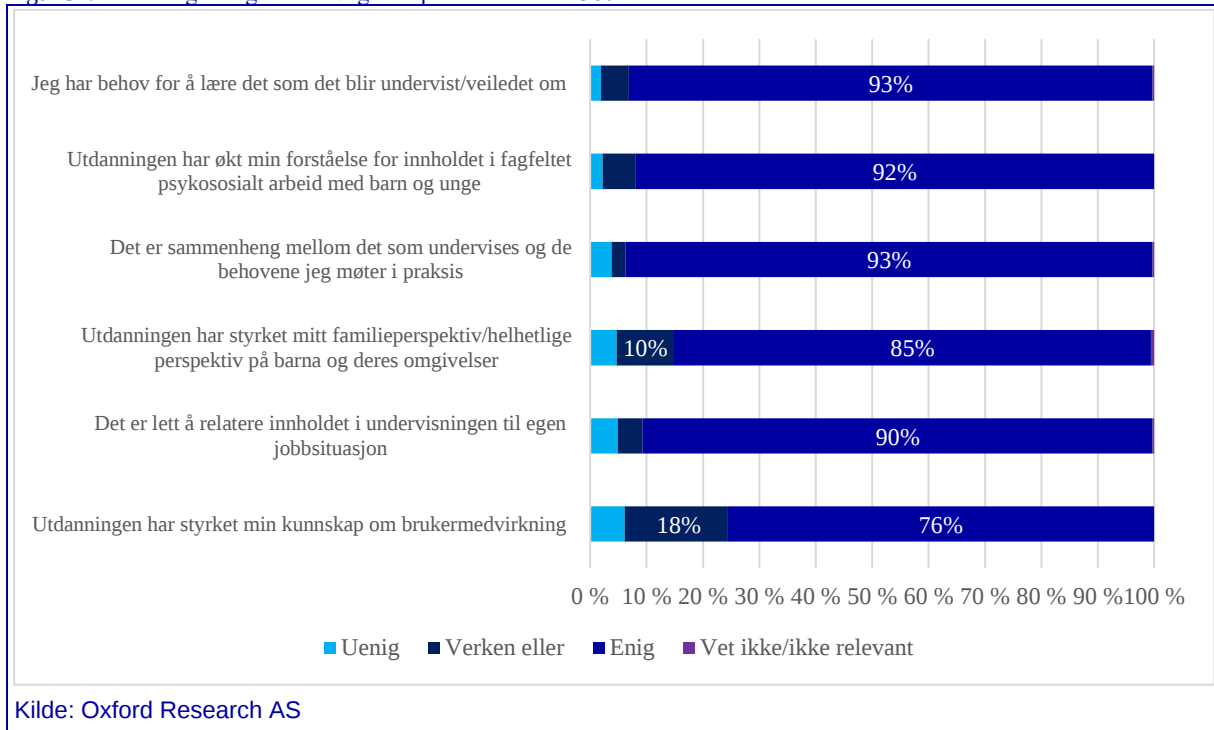
Sammenlignet med 2015, virker utdanningen altså å oppleves noe mer relevant i sitt faglige innhold, sett opp imot studentenes jobbsituasjon.

Sentralt i evalueringen er også arbeidsgiveres opplevelse av utdanningens relevans. Herunder er det sentralt å se nærmere på hvorvidt ikke bare studentene, men også arbeidsgiverne, opplever studiet som relevant og tilpasset praksisfeltet. Dersom arbeidsgiver oppfatter at utdanningstilbudet ikke er relevant, kan det tenkes å spille inn på arbeidet som gjøres med å tilpasse og tilrettelegge for å kombinere arbeid med videreutdanningen.

I intervjuene både med studenter og arbeidsgivere fremkommer det at det stort sett er studentene som initierer egen deltakelse på videreutdanningen. Arbeidsgivere har i noen tilfeller vurdert deltakelse på dette studiet oppimot andre studier. Ikke overraskende er årsaken til at arbeidsgivere har valgt å sende ansatte til nettopp denne utdanningen, en oppfatning av at den er relevant for studentenes jobbsituasjon og for arbeidsplassen for øvrig.

Resultatene fra surveyen viser at studentene opplever et stort behov for å lære det som det blir undervist/veiledet om. Videre bekrefter studentene at det er sammenheng mellom det som undervises og de behovene studentene møter i praksis. Sistnevnte er interessant, nettopp gitt utdanningens brede målgruppe. Det viser at innholdet i utdanningen oppleves som relevant også på tvers av ulike sektorer og fagområder.

Figur 34: Hvor enig/uenig er du i følgende påstander ... N=360.



I nær sammenheng med at vi har foreslått at det helhetlige familieperspektivet hensyntas i denne evalueringen, har vi også stilt spørsmål om hvorvidt utdanningen oppleves å ha styrket studentenes familieperspektiv/helhetlige perspektiv. Resultatene viser at studentene er forholdsvis enige på dette punktet, hvorav et tydelig flertall ser ut til å oppleve at perspektivet har blitt styrket som følge av utdanningen. Her har vi imidlertid ikke grunnlag for å sammenligne resultater fra den tidligere evalueringen som Oxford Research gjennomførte i 2015, nettopp fordi evalueringen nesten utelukkende var opptatt av barn- og ungeperspektivet, og i mindre grad det helhetlige familieperspektivet.

Figuren viser at påstanden hvor flest er uenige er den om at utdanningen har styrket studentenes kunnskap om brukermedvirkning. Herunder finner vi også størst andel hvorav studentene har besvart alternativet «verken eller», med henholdsvis 18 prosent. Her er det nærliggende å anta at studentene har ulike tolkninger av hva som inngår i begrepet «brukermedvirkning» i denne sammenheng. Funn fra intervjuene med studietilbyderne bidrar imidlertid med å nyansere dette bildet, slik det fremgår av neste underkapittel.

6.4 Oppsummering og vurderinger

Datagrunnlaget viser at det per i dag oppleves å være et stort behov for utdanningen og kompetansen den bidrar med å styrke. Dette bildet fremheves både i spørreundersøkelsene og i intervjuene med samtlige informantgrupper. Resultatene viser at studentene opplever at det er sammenheng mellom det som undervises om og de behovene studentene møter i praksis, hvilket bekrefter at innholdet i utdanningen er relevant også på tvers av ulike sektorer og fagområder. Innholds- og gjennomføringskvaliteten vurderes på bakgrunn av dette som god.

Et sentralt forhold å ta i betraktning når det gjelder utdanningens innhold og relevans, er den brede målgruppen som studiet retter seg mot. Variasjoner i sektorer og fagområder gjør at mange opplever deler av innholdet som mer relevant enn andre. Vi vurderer det som at foretrukne innholdsmessige elementer vil variere både med hensyn til egeninteresser, men hovedsakelig på bakgrunn av sektor/fagområde og den enkeltes stilling. Imidlertid ser vi ikke et behov for å gjøre endringer i utdanningens innhold, dette som følge av at samtlige aktørgrupper opplever at innholdet er relevant langs viktige innholdsmessige vurderingselementer. Den brede målgruppen sikrer en tverrfaglighet, noe som tydelig fremstår som en styrke ved utdanningen.

Videre er det nærliggende å påpeke at innholds- og gjennomføringskvalitet vil være tett koblet opp mot studiets relevans. Funnene gir klare indikasjoner på at det faglige og pedagogiske innholdet bør være mest mulig praksisnær for å oppleves relevant. Herunder er det et viktig poeng at innholdet i undervisningen kan relateres til studentenes jobbsituasjon. Det er fornuftig av Helsedirektoratet å fortsette å stadig vektlegge det praksisorienterte, da UH-sektoren har en nærmest iboende trang til å dreie undervisningen over mot det teoretiske. Studietilbyderne sikrer i hovedsak praksisnærhet i utdanningen gjennom bruk av eksterne forelesere, fra for eksempel brukerorganisasjon eller ulike tjenester. I intervjuene med studentene fremkommer det at det oppleves som særlig relevant at studentene måtte bringe inn ulike caser og problemstillinger fra egen arbeidsplass i undervisningen. Vi anser det som en styrke at praksisnærhet skårer såpass høyt, hvorav vi betrakter praksisnærhet som sentralt for å sikre god innholds- og gjennomføringskvalitet. I forlengelsen av dette, fremstår balansen mellom teoriorientert undervisning og praksisorientert undervisning som hensiktsmessig. En økt tilpasning av vitenskapsteori og metode vil imidlertid kunne bidra til at flere studenter opplever at også dette emnet har relevans. Det er i hovedsak studenter som vurderer muligheten for videre masterforløp som ser behovet for at dette emnet inngår i videreutdanningen.

Brukermedvirkning som tema fremstår også sentralt i undervisningen. I intervjuene forteller studietilbyderne at de løser kravet om brukermedvirkning på til dels ulike måter. Flere studietilbydere inkluderer organisasjoner med innsikt i ulike tematikker i undervisningen. I tillegg innlemmes gjerne brukerrepresentanter i undervisningen. Studentene opplever at dette bidrar til å sikre praksisnærhet ytterligere. Vi vurderer at utdanningens innholdsmessige orientering om brukermedvirkning fremstår som hensiktsmessig. For øvrig samsvarer en tydelig bevissthet omkring brukermedvirkning med økende forventninger om medvirkning på flere nivåer i samfunnet.

7. Måloppnåelse og virkninger

Dette kapitlet tar sikte på å belyse videreutdanningens måloppnåelse og virkninger, herunder tilegnet kompetanse og endringer av praksis på studentenes arbeidsssteder, samt virkninger av gjennomført utdanning. Følgende hovedproblemstilling inngår i denne tematikken: «Gir utdanningen nødvendig og ønsket kompetanse i møte med sluttbruker?»

Kapitlet har grensdragninger mot de andre kapitlene og kanskje særlig det forrige, som tok for seg hvorvidt innholdet i utdanningen var faglig relevant for de som arbeider med barn og unge. At innhold i utdanning er relevant, er et sentralt premiss for måloppnåelsen, men også de andre elementene som er diskutert i de foregående kapitlene vil i sum spille inn på videreutdanningens måloppnåelse og virkninger.

Samtidig skiller kapitlet seg fra de forrige ved at fokus her rettes mot å empirisk belyse og diskutere hvorvidt man når målene som er satt for utdanningen og i forlengelsen hvorvidt tilførsel av kompetanse til deltakere på studiet skaper endringer i måten både den enkelte og arbeidstedet som helhet utfører oppgavene på. Den første delen av dette kapitlet tar for seg spørsmålet om hvorvidt videreutdanningen har gitt studentene et utbytte som er i tråd med målet for studiet. Dette besvares gjennom å diskutere empiriske funn knyttet til utbytte. Dette vil belyses både fra studentenes og arbeidsgivernes ståsted, da det er disse gruppene som primært må definere hvorvidt utdanningen gir ønsket kompetanse.

Det andre spørsmålet som kapitlet tar for seg er hvorvidt videreutdanningen gir virkninger etter endt studie. I denne delen av kapitlet presenteres funn knyttet til hvorvidt deltakelse på utdanningen påvirker studentens betingelser på arbeidsplassen og hvorvidt videreutdanningen bidrar til å skape endringer på arbeidsplassen. I etter- og videreutdanning er det avgjørende at studenten evner å overføre og anvende det de har lært til sitt faktiske arbeid. Et sentralt begrep her er kunnskapsspredning («transfer»), som drøftes som en egen del avslutningsvis i kapitlet.

7.1 Utbytte av utdanningen

I spørreundersøkelsen til studenter ble det stilt spørsmål om utbytte av utdanningen, som var utledet av kravspesifikasjonens beskrivelser av hvilke mål man skal nå med videreutdanningen. Målsettingene med videreutdanningen er beskrevet i utdanningens kravspesifikasjon. Disse er så oppsummert i følgende tre punkter som videreutdanningen skal bidra til:

- Utvikle kunnskap og kompetanse i tråd med barn og ungdoms behov
- Bedre samarbeid og koordinering av tjenestene
- Mestringsfokus, holdninger og brukermedvirkning

Neste figur viser at studentene tydelig mener at de har stort utbytte av utdanningen. Dette var også et tydelig funn i forrige evaluering. Studentene er i all hovedsak enige i at utdanningen har gitt utbytte i form av økt forståelse for innholdet i fagfeltet, og at kunnskapen som er tilegnet oppfattes som relevant og at den benyttes i arbeidshverdagen. Videre gis det tilbakemelding om at det helhetlige perspektivet på barna og deres omgivelser er styrket. Det samme gjelder kunnskapen om

brukermedvirkning. Tilbakemeldingene fra studentene er tydelig positive, gjennom studiet tilføres kompetanse til den enkelte som de har behov for. Funnene her understøttes også av intervjuene gjort med studentene som forteller at de sitter igjen med oppdatert kunnskap som også tas i bruk i arbeidshverdagen. Gjennom intervjuer gis et inntrykk av at videreutdanningen bidrar til holdningsendring og bevisstgjøring rundt å identifisere barn og unges behov, særlig når det kommer til tverrfaglig samarbeid og bevissthet og innsikt i andre profesjoners «språk», holdninger og arbeidsmåter. De tverrfaglige diskusjonene fremheves som noe av det viktigste med utdanningen.

Når det gjelder nøyaktig hvordan ny kunnskap tas i bruk, kan det være vanskelig å forklare på en helt konkret måte, samtidig som det er åpenbart at kunnskapen studentene har fått tilført, gir nytte og styrkede ferdigheter som brukes i møte med sluttbruker. For å illustrere dette er følgende eksempel:

«Jeg ser mer helheten i behovene hos barn og ungdom. Mer bevisstgjøring i hverdagen knyttet til hvordan vi møter dem og hvordan miljøet kan påvirke det indre. Sårbarheten hos barna og de unge har jeg fått bedre forståelse for».

-Intervju med tidligere student

Det er ikke noe ved disse resultatene som kan sies å være dårlig, samtidig er det også noe forskjeller i svargivingen knyttet til de ulike formene for utbytte. Interessant er at spørsmålet om økt evne til samarbeid/koordinering med andre tjenester er den variabelen som færrest sier seg enig i, da det må sies å være et vesentlig mål med utdanningen. Det samme var tilfelle også i forrige evaluering. Slik det fremgår i figuren er det 73 prosent som er «enig» i påstanden, mens det samme tallet var 68 prosent i forrige evaluering. Forskjellene er små, men trekket er det samme.

Når respondentene jevnt over svarer svært positivt, vil det naturligvis også være begrenset variasjon som kan knyttes til trekk ved respondentene. Vi har likevel sett nærmere på hvorvidt noen bakgrunnsvariabler har betydning for hva respondentene svarer. Deltakerne på studiet har mange ulike fagbakgrunner, slik vi har vært inne på tidligere i rapporten. Når man bryter respondentene opp i slike grupper er det flere av gruppene som blir for små til at vi kan peke på systematiske forskjeller, da enkelrespondenters svar vil gir store prosentvise utslag.

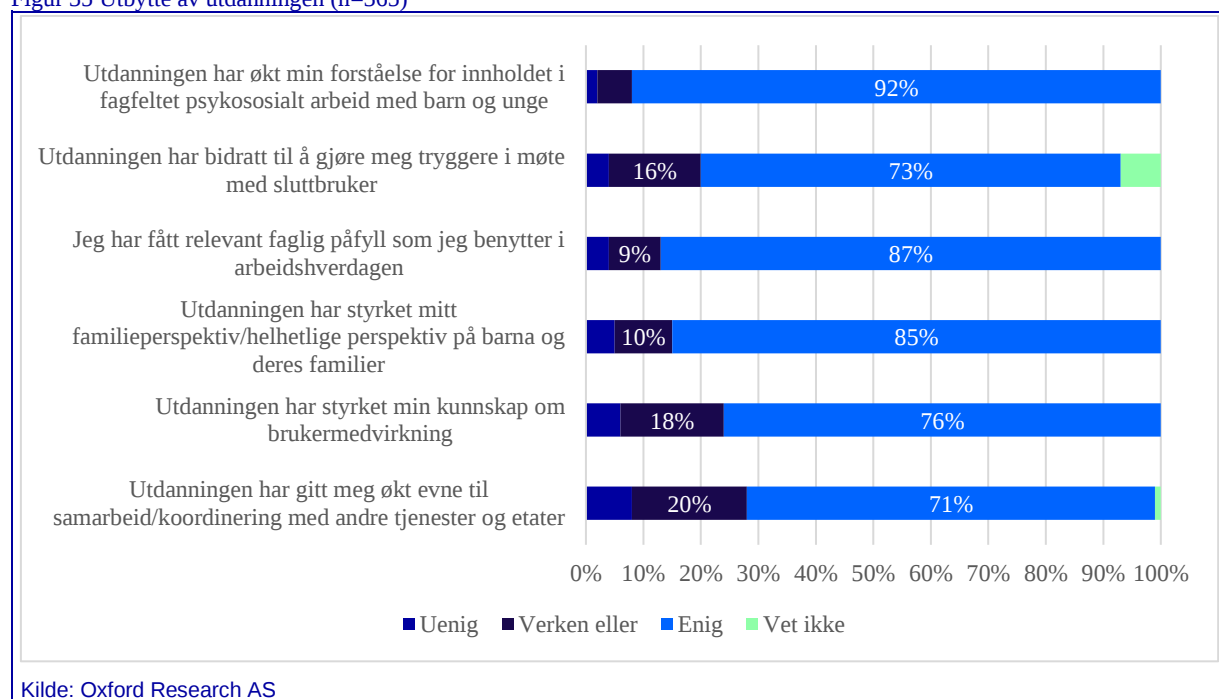
Blant de største respondentgruppene kan en imidlertid se noen trekk. Respondenter som har bakgrunn fra skole og barnehage svarer jevnt over mest positiv på spørsmålene om utbytte, mens barnevern svarer jevnt noe lavere på samtlige av påstandene¹⁷. Dette kan dreie seg om at studiets innhold i større grad er nytt for studentene fra skole- og barnehagesektoren. For ansatte som er utdannet innen barnevern er selve innholdet i utdanningen likere deres grunnutdanning. Dette er likevel et interessante funn, sett i sammenheng med at barnevernet står ovenfor en reform med nye krav til kompetanseheving. Slik sett kunne det vært interessant dersom utdanningen ble sett i sammenheng med kompetansehevingsarbeidet kommunene skal i gang med som del av barnevernsreformen. I forrige evaluering ble det vist til at gruppen psykisk helse/eller rusarbeid jevnt over i mindre grad var enig i alle påstandene. Dette synes ikke å gjøre seg gjeldene i dag, med unntak av variabelen «styrket

¹⁷ Skole er 102 respondenter, barnehage 58 og barnevern 48

min kunnskap om brukermedvirkning», hvor over en tredel enten er uenig eller svarer hverken eller fra denne gruppen.

Det er også noe forskjeller mellom respondentene avhengig av studiestedet som de har tatt videreutdanningen ved, men gitt at de aller fleste mener å ha hatt stort utbytte av utdanningen skal ikke disse forskjellen trekkes for langt. Det er som regel et sted mellom 59 og 100 prosent som svarer at de er enig i de ulike påstandene for utbytte samlet sett. Det kan nevnes at studenter tilknyttet Høgskolen på Vestlandet (84 respondenter) er de som er mest positive på nær sagt alle variablene.

Figur 35 Utbytte av utdanningen (n=365)

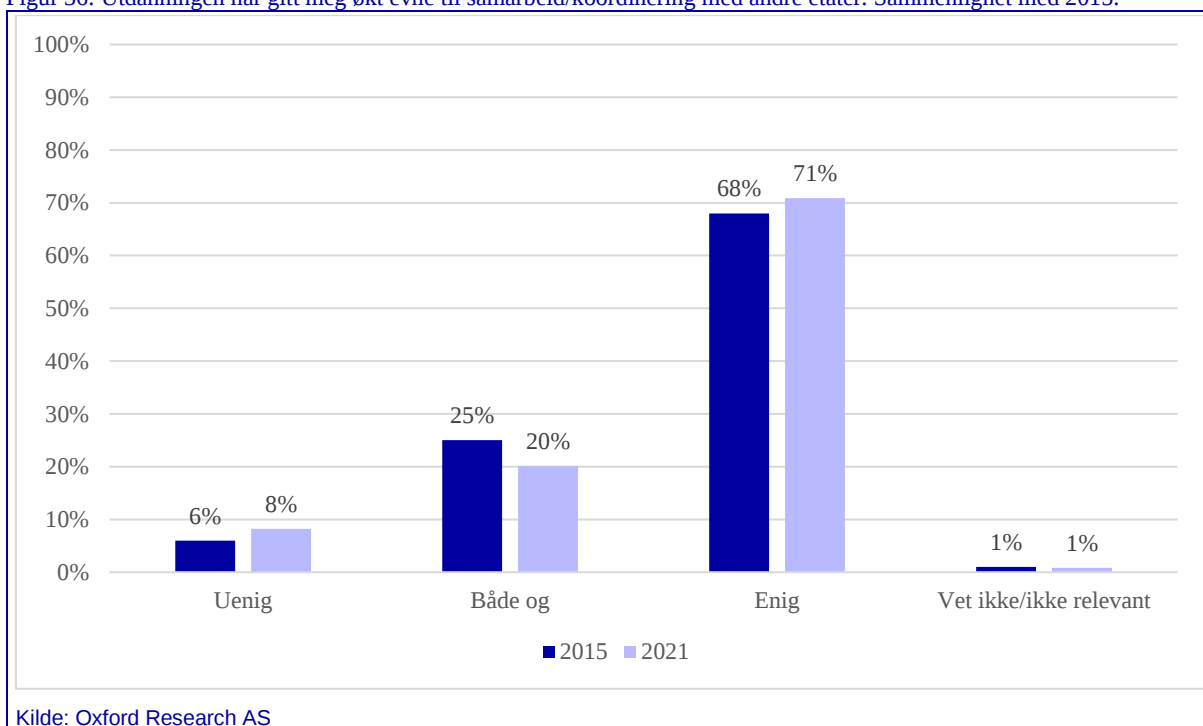


Figuren over viser at påstanden hvor flest er uenige er at utdanningen har økt studentenes evne til samarbeid/koordinering med andre tjenester og etater. Her kan det derimot tenkes at respondentene har forstått spørsmålet som det praktiske omfanget av samarbeid – etter endt utdanning, fremfor selve innholdet i utdanningen. Vi finner at flere studenter har hatt utfordringer med å bruke kompetansen de har tilegnet seg på arbeidsplassen, etter endt utdanning (mer om dette senere). Påstandene hvor flest er enige er at de har/hadde behov for å lære det som det blir undervist om, og at det er sammenheng mellom det som undervises og de behovene de møter i praksis.

Det er respondenter fra barnevernet som i lavest grad opplever at utdanningen har gjort dem tryggere i møte med sluttbruker. For gruppen «verken eller», er det flest fra skolesektoren og psykisk helse og rus. Under påstanden om brukermedvirkning, og hvorvidt utdanningen har bidratt til å styrke denne kunnskapen, er det en større spredning i profesjoner blant respondenter som har sagt seg uenige eller svart «verken eller». Det er flest fra barnevern og psykisk helse i denne gruppen. For de 20 prosentene som har svart verken eller, og andelen som er uenige i at utdanningen har styrket deres evne til samarbeid med andre tjenester og etater, er det også flest fra barnevern og psykisk helse og rus.

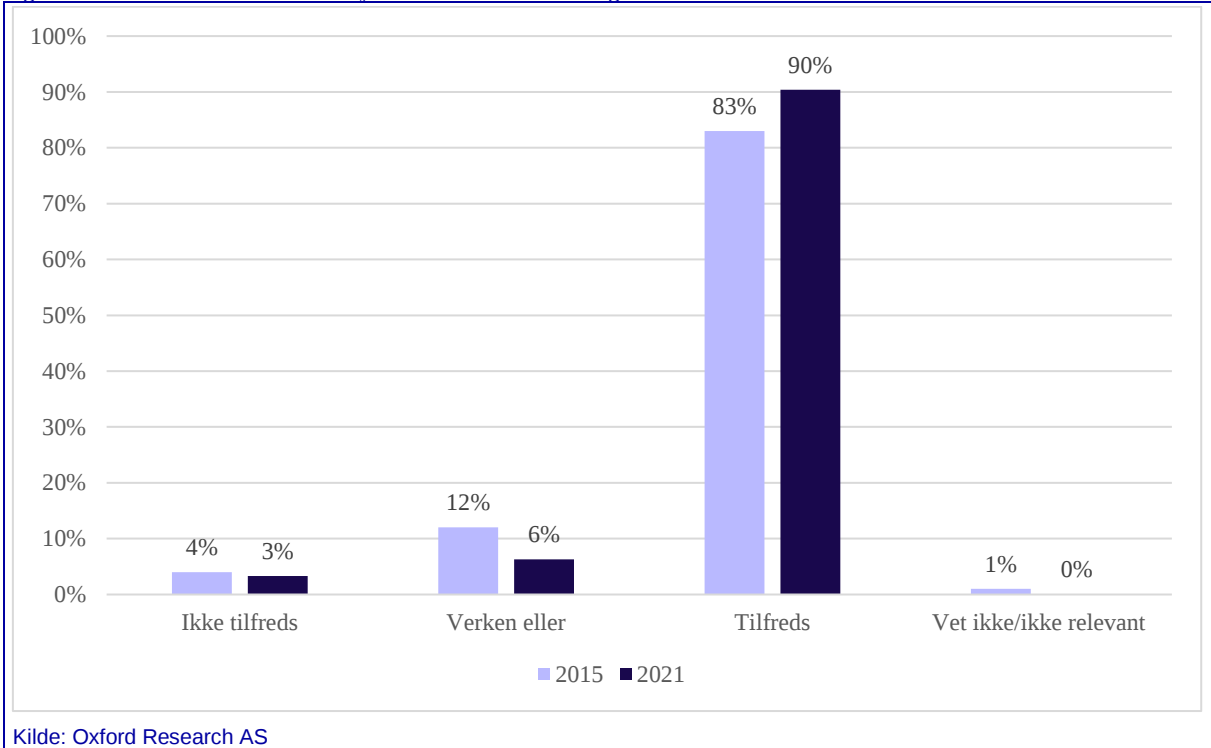
Forskjellene i opplevd relevans siden 2015, også når det gjelder spesifikke evner, er små, slik figurene illustrerer. Interessant er det særlig at de opplevde evnene til samarbeid med andre etater omtrent var den samme i 2015:

Figur 36: Utdanningen har gitt meg økt evne til samarbeid/koordinering med andre etater. Sammenlignet med 2015.



Undersøkelsen viser også at studentene er noe mer fornøyde med det opplevde utbyttet av studiet, etter 2015:

Figur 37: Hvor tilfreds er du med utbytte av studiet? Sammenlignet med 2015.



7.2 Endringer på arbeidsplassen

Organisasjonslæring viser til organisasjoners evne til å tilegne seg ny og relevant kunnskap som medfører hensiktsmessige endringer i en organisasjon.¹⁸ Det som i dette kapittelet er omtalt som virkninger, brukes gjerne synonymt med effekter. I denne delen handler det om hvordan den nye kunnskapen som tilføres den enkelte blir tatt i bruk og om det skaper endringer på arbeidsplassen, som i forlengelsen skal komme sluttbruker til gode. Dette er utfordrende å dokumentere empirisk. Virkninger eller effekter er gjerne ikke direkte målbare, da de utfolder seg over tid og er vanskelig å isolere fra andre tiltak som gjøres for å bedre tverrfaglig arbeid med barn og unge. Selv om det er vanskelig å måle, er det viktig at evalueringen forsøker å peke på mulige virkninger som gjør seg gjeldene for studentenes arbeidsplass.

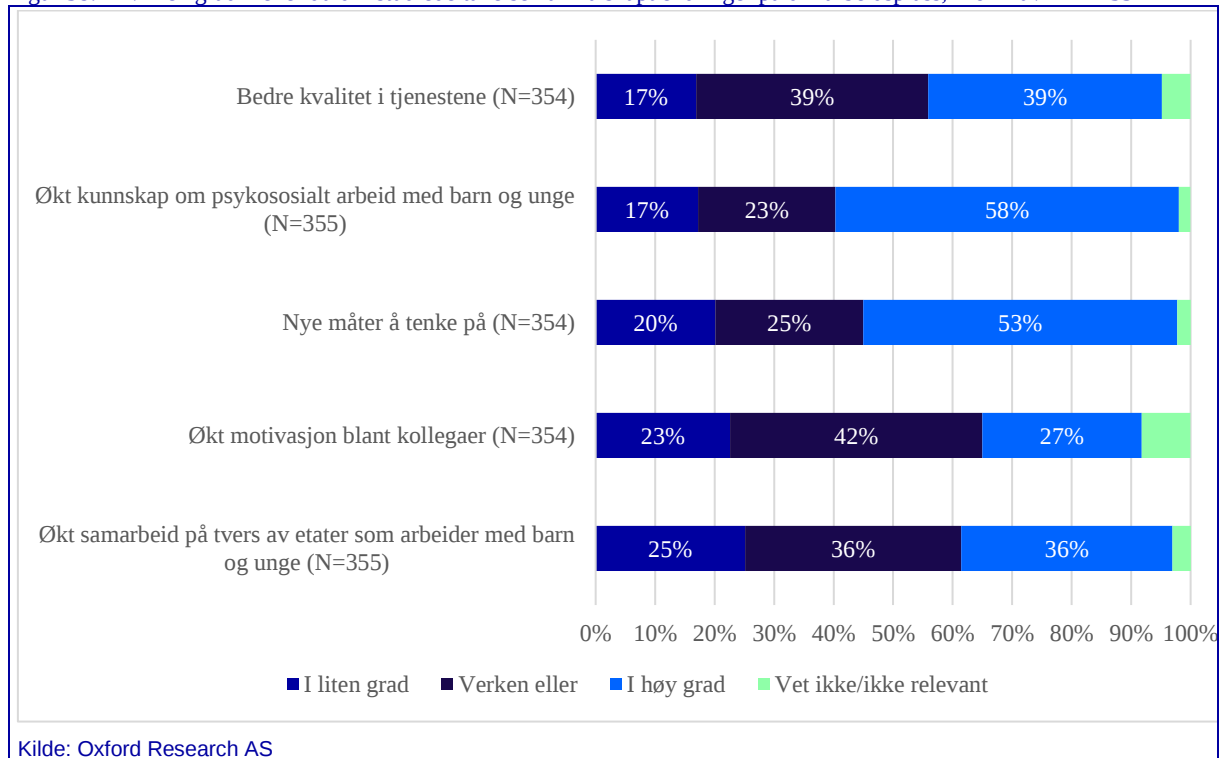
I spørreundersøkelsen er det stilt spørsmål om hvorvidt deltakelsen på videreutdanningen har bidratt til å skape endringer på arbeidsplassen. Neste figur viser at respondentene til en viss grad er av en oppfatning at deres deltakelse på studiet har bidratt til å bedre kvalitet i tjenestene og til økt samarbeid på tvers av tjenester. Det samme gjelder nye måter å tenke på og økt motivasjon blant kollegaer. Funnene her samsvarer i hovedsak med funnene i forrige evaluering, men med noe tilbakegang på variablene «samarbeid på tvers» og « kt motivasjon blant kollegaer».

Funnene her må sies å være relativt positive. Samtidig er det nettopp på spørsmål som gjelder endringer på arbeidsplassen, hvor svarene i mindre grad er positive enn hva tilfellet er når det gjelder

¹⁸ Senge, P. M. (1990). The fifth discipline: The art and practice of the learning organization.

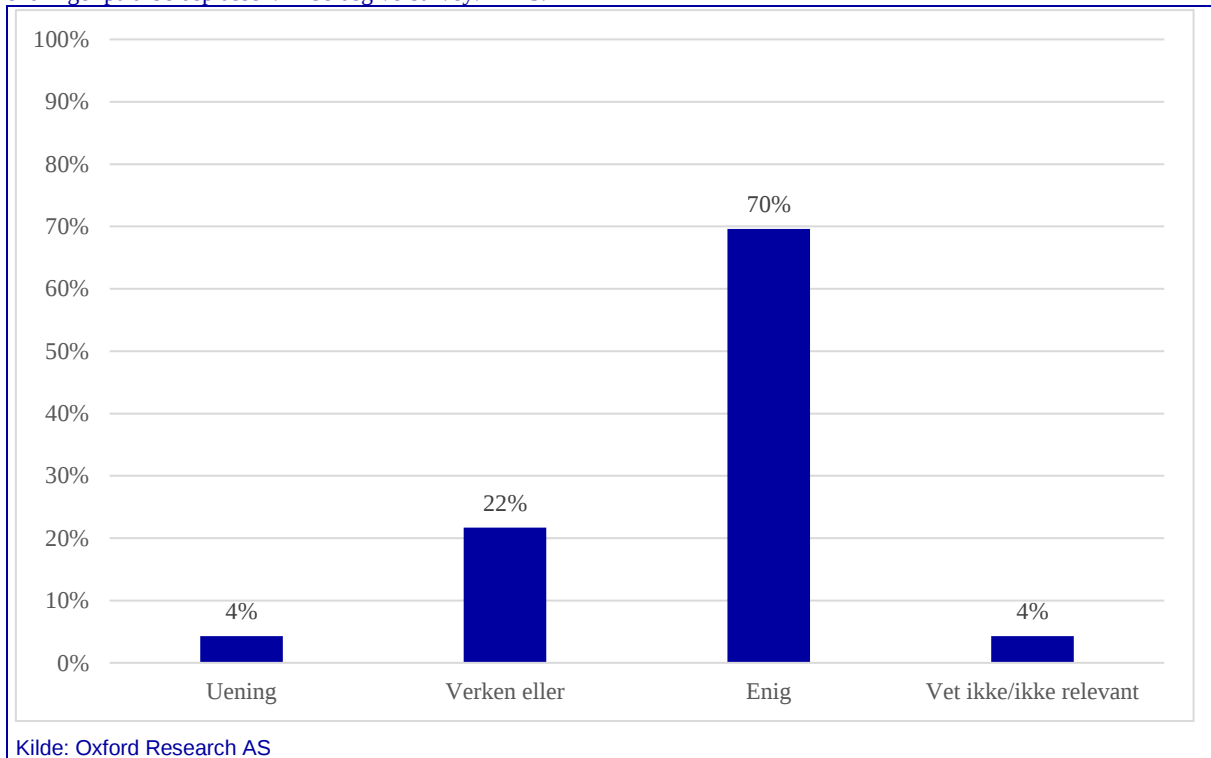
gjennomføring av utdanningen og utdanningens innhold og relevans. Det er med andre ord få utfordringer å spore når det gjelder hva man lærer og hvordan man lærer det. I den grad det kan sies å være et forbedringspotensial med videreutdanningen, virker disse dermed å ligge i de forhold som fremkommer i figuren under.

Figur 38: I hvilken grad mener du din studiedeltakelse kan ha skapt endringer på din arbeidsplass, i form av ... N=354



Arbeidsgivere har også svart på en spørreundersøkelse. Det er begrenset antall svar i undersøkelsen til arbeidsgivere, men de 23 respondentene som har svart, er tydelig av en oppfatning av at det er nyttig å sende ansatte på videreutdanningen. Disse funnene støttes også opp av intervjuer med arbeidsgivere. Flertallet av de spurte arbeidsgiverne (85%) opplever også at kompetansen den ansatte har tilegnet seg svarer til et behov på arbeidsplassen. Slik det fremgår i neste figur er også de fleste arbeidsgivere av en oppfatning at den ansattes nye kunnskap har ført til positive endringer på arbeidsplassen.

Figur 39: Hvor enig/uenig er du i følgende påstander? - At den/de ansatte har gjennomført utdanningen har skapt positive endringer på arbeidsplassen. Arbeidsgiversurvey. N=23.



Interessant er at kun 56 prosent av de spurte arbeidsgivere opplever at møtene med sluttbruker er blitt styrket som følge av utdanningen. Videre er det 43 prosent av arbeidsgiverne som opplever at samarbeidet med andre tjenester og sektorer har blitt styrket som følge av at den/de ansatte har gjennomført utdanningen. Dette er i tråd med funnene fra studentsurveyen og intervjuene, om at innholdet i utdanningen og tilegnet kompetanse oppleves relevant, men at endringene på arbeidsplassen kan sies å være noe mer begrenset.

I den sammenheng er det viktig og reflekterer rundt hvor store virkninger et enkelt kompetansehevingsiltak kan forventes å ha på en kommunal tjeneste/praksis. En videreutdanning er ment å styrke kompetansen og intensjonen er at kompetansen tas i bruk i praksis. Intervjuer med studenter peker også i retning av at ny kunnskap nyttiggjøres på arbeidsplassen. Samtidig representerer kompetansehevingsarbeid et bidrag til inkrementell endring og forbedring. En lærende organisasjon kjennetegnes nettopp av at den klarer å utnytte (exploitation) og ikke bare utforske (exploration) ny kunnskap¹⁹. «Exploitation» kjennetegnes av inkrementell endring og læring som følge av ny kunnskap og erfaring. Selv om den enkelte opplever at ny og viktig kunnskap er tilegnet, vil det i praksis kunne være vanskeligere å beskrive på en god måte hvilke endringer det skaper på organisasjonsnivå, når disse normalt vil ta form av mindre justeringer heller en store omveltninger.

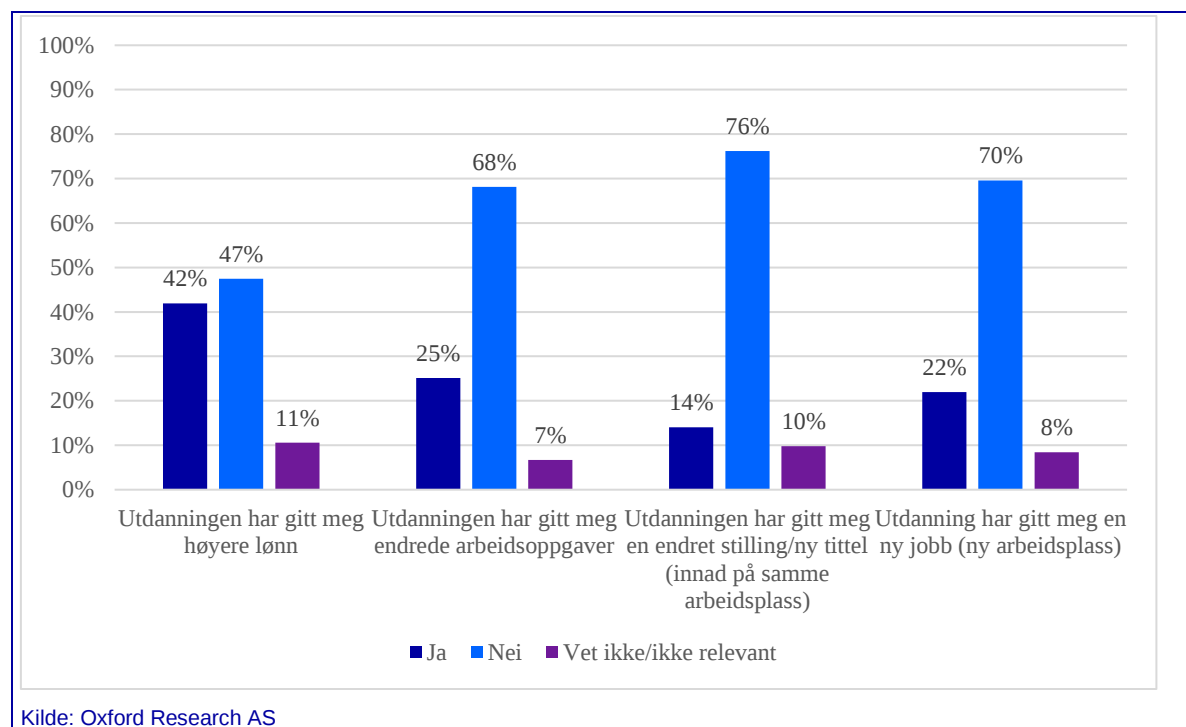
¹⁹ March J.G. (1991) Exploration and exploitation in organizational learning. Organization science, 1991

7.2.1 Endrede betingelser

I en evaluering av et videreutdanningstilbud er sluttbruker den som utdanningen i ytterste fall skal komme til gode. Samtidig kan det også tenkes å ha helt konkrete virkninger for den som tar utdanningen, for eksempel i form av endrede arbeidsoppgaver eller økning i lønn. I denne korte delen løftes det frem om utdanningen påvirker arbeidsbetingelsene til studentene. Studentene er stilt spørsmål om enkelte betingelser som kan sies å være sentrale for enhver arbeidstaker. Betingelser kan her forstås som en brukereffekt av utdanningen.

Slik neste figur viser er det er relativt få personer som oppgir at utdanningen gir endrede arbeidsoppgaver, endret stilling eller ny arbeidsplass. Nær halvparten av studentene oppgir at deltakelsen på videreutdanningen har bidratt til økning i lønn.

Figur 40 Endrede betingelser. N= 358



I intervjuene forteller arbeidsgivere om at det naturligvis er kostnadskrevende at studenter deltar på videreutdanningen. De fleste av arbeidsgiverne som er intervjuet representerer arbeidsplasser hvor studenten er lønnet underveis i studiet og disse har direkte kostnader knyttet til den ansatte som tar utdannelsen underveis i løpet (slik vi har sett over oppgir 44 prosent å ikke få dekket noe lønn). Videre vil det være kostnadskrevende for den typen yrker hvor det må innhentes vikar for fraværet. Det vil for eksempel gjelde lærere. Det er med andre ord en investering for arbeidsgiver, og i intervjuene er det lite som tyder på at det er vanlig å inngå formelle avtaler om videre arbeid på samme arbeidsted, etter fullført utdanning. Dersom en ansatte slutter etter endt studiet er det først og fremst en risiko for den enkelte arbeidsgiver, da den tilegnede kompetanse fremdeles kan komme andre kommuner til gode. Det finnes eksempler fra intervjumaterialet hvor studentene har byttet jobb etter endt utdanning. Eksempelvis viser en informant i barnevernet til at utdanningen spilte direkte inn

på at vedkommende fikk en ny lederstilling i barnevernet i en annen kommune, og at kompetanse tilegnet gjennom utdanningen gjorde en mer attraktiv som arbeidstaker.

7.3 Kunnskapsspredning – transfer

I etter- og videreutdanninger er det sentralt for måloppnåelse at studenten evner å overføre og anvende kunnskapen fra studiet i møtet med arbeidssituasjonen. Det er i denne sammenheng Bjarne Wahlgrens teori om *transfer* er sentral.²⁰ Det er et grunnleggende spørsmål i enhver utdanning i hvor stor grad man kan anvende det man har lært. Overføringen av det som en lærer i læringssituasjonen til en annen situasjon er det som kan kalles transfer.²¹ Et sentralt spørsmål blir da hvorvidt studentene evner å overføre den tillærte kunnskapen til sitt daglige arbeid?

Basert på en gjennomgang av forskning på transferfeltet, identifiserte Wahlgren noen viktige forutsetninger som må være til stede for å sikre at det som læres blir benyttet i praksis. Det er flere ulike faktorer som spiller inn på graden av transfer. Disse faktorene knytter seg både til den lærende, altså til studenten selv, til undervisningen, og til anvendelsessituasjonen.

7.3.1 Er transferfaktorene til stede i videreutdanningen?

Basert på Wahlgrens teori om transfer, diskuterer vi i det videre utdanningen opp mot de sentrale transferfaktorene. I neste figur fremkommer studentenes svar på ulike forhold som er utledet fra teorien om transfer. Dette er forhold som det er viktig at er til stede for at det som læres tas i bruk.

Transferfaktorene berører i sum de forholdene som er diskutert i evalueringens ulike kapitler. For å sikre transfer er det avgjørende at studenten opplever et behov for å tilegne seg den kunnskapen som undervises, og at vedkomne klarer å se nytten av dette opp mot egen arbeidspraksis. Men selv om innholdet i undervisningen oppleves som relevant, kan man stå i en situasjon hvor den tilegnede kompetansen ikke blir brukt. Motivasjon hos den enkelte student, foreleserne som benyttes i undervisningen og hvordan studentene vurderer vedkommende, kan også spille inn på graden av transfer. Undervisningsfasiliteter og individuelle forhold som trivsel, sosial omgangskrets og støtte fra arbeidsplassen har også betydning.

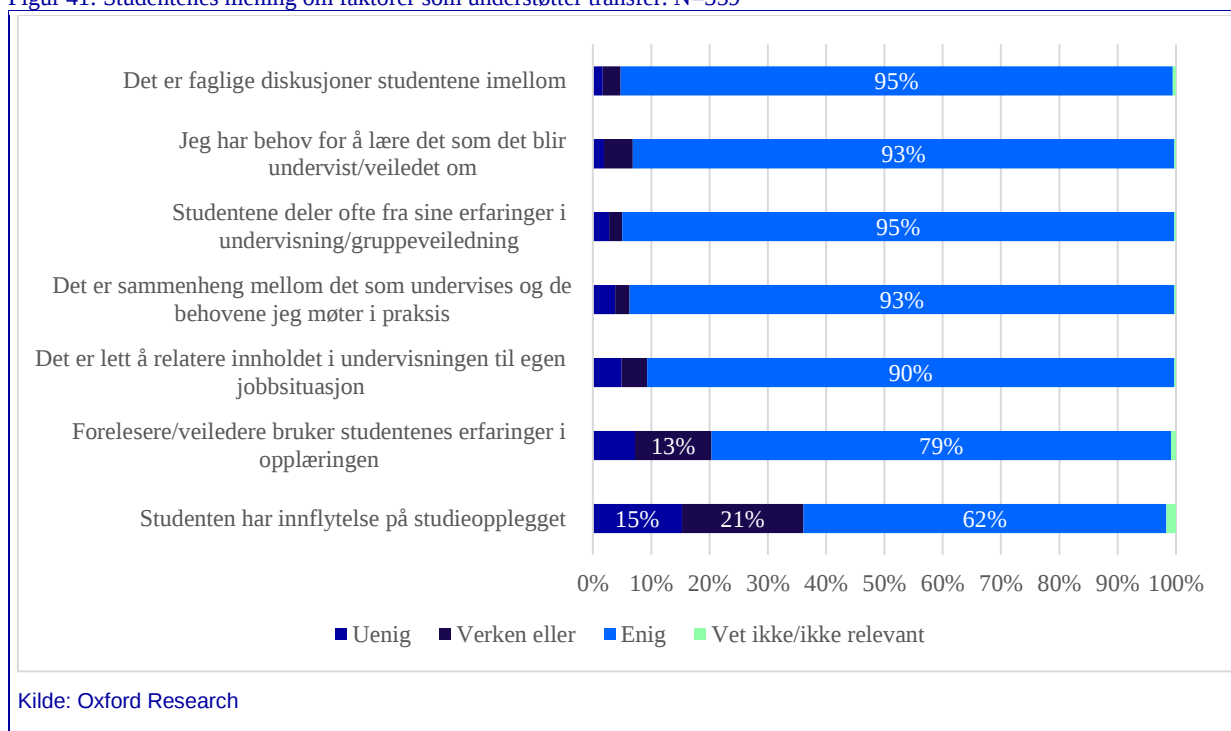
Videre er det transferfaktorer som knytter seg til undervisningen. Det er større sannsynlighet for at det foregår transfer dersom studentene opplever at det er høy kvalitet på det faglige innholdet og den praktiske gjennomføring av studiet. I denne rapporten har vi sett at studentene er svært positive til innholdet i studiet og de er av en oppfatning at det som det læres om, er relevant for deres arbeid. De er videre i stor grad fornøyd med hvordan studiestedene leverer og gjennomfører studiet. Figuren under viser at faktorer som er viktige for transfer i stor grad kan sies å være til stede i utdanningen. Ser man svarene i sammenheng med de funnene som er presentert i de foregående kapitlene, er det særlig transferfaktorer som knytter seg til den lærende og til undervisningen, som tas opp i figuren under. Når det gjelder faktorene som dreier seg om anvendelsessituasjonen, blant annet hvordan arbeidsgiver

²⁰ Bjarne Wahlgren. (2009). Transfer mellom uddannelse og arbejde, Nationalt Center for Kompetenceudvikling, København, juni. Se også Wahlgren, Bjarne & Vibe Aarkrog (2012): Transfer, Aarhus Universitetsforlag.

²¹ Ibid.

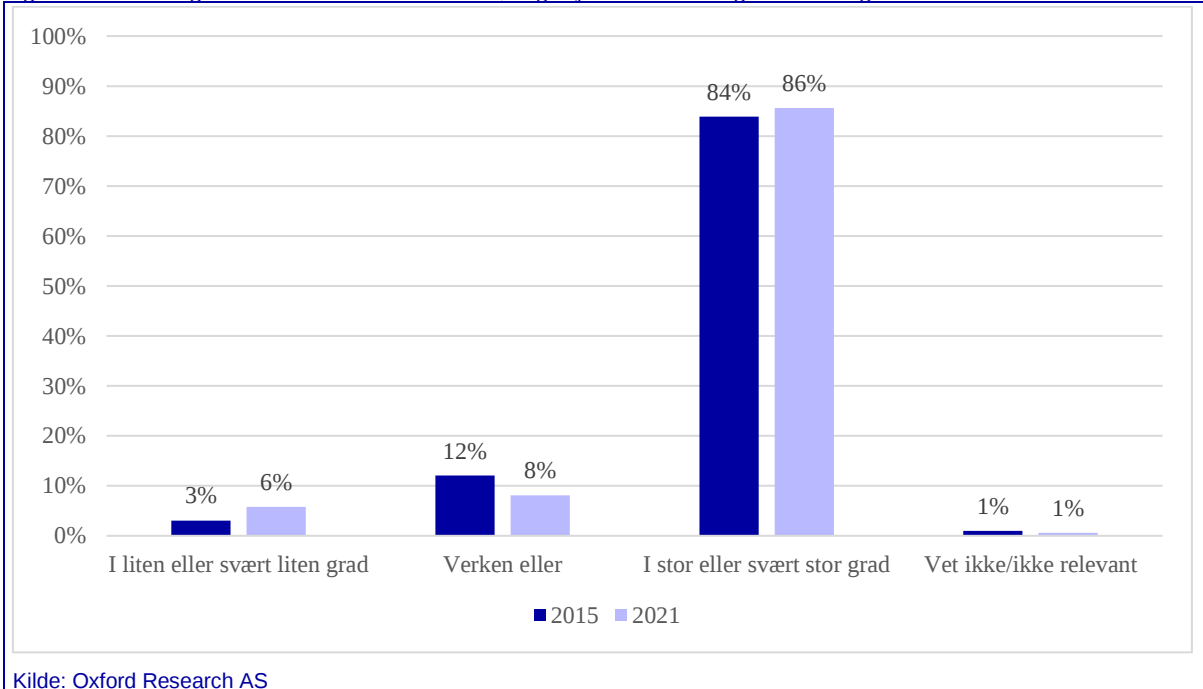
tilrettelegger for at kunnskap skal implementeres og spres i organisasjonene virker utfordringene derimot å være større. Det går vi nærmere inn på i neste delkapittel.

Figur 41: Studentenes mening om faktorer som understøtter transfer. N=359



Det er tydelig at studentene er av en oppfatning at de forholdene som er viktige for å tilrettelegge for transfer er til stede i utdanningen. Det resulterer også i at kompetansen som tilegnes blir brukt i arbeidssituasjonen. Neste figur viser at studentene får bruk for det de har lært. Forskjellene er minimale mellom de to evalueringstidspunktene.

Figur 33: I hvilken grad har du brukt det du har lært, i egen jobbsammenheng? Sammenlignet med 2015. N=360



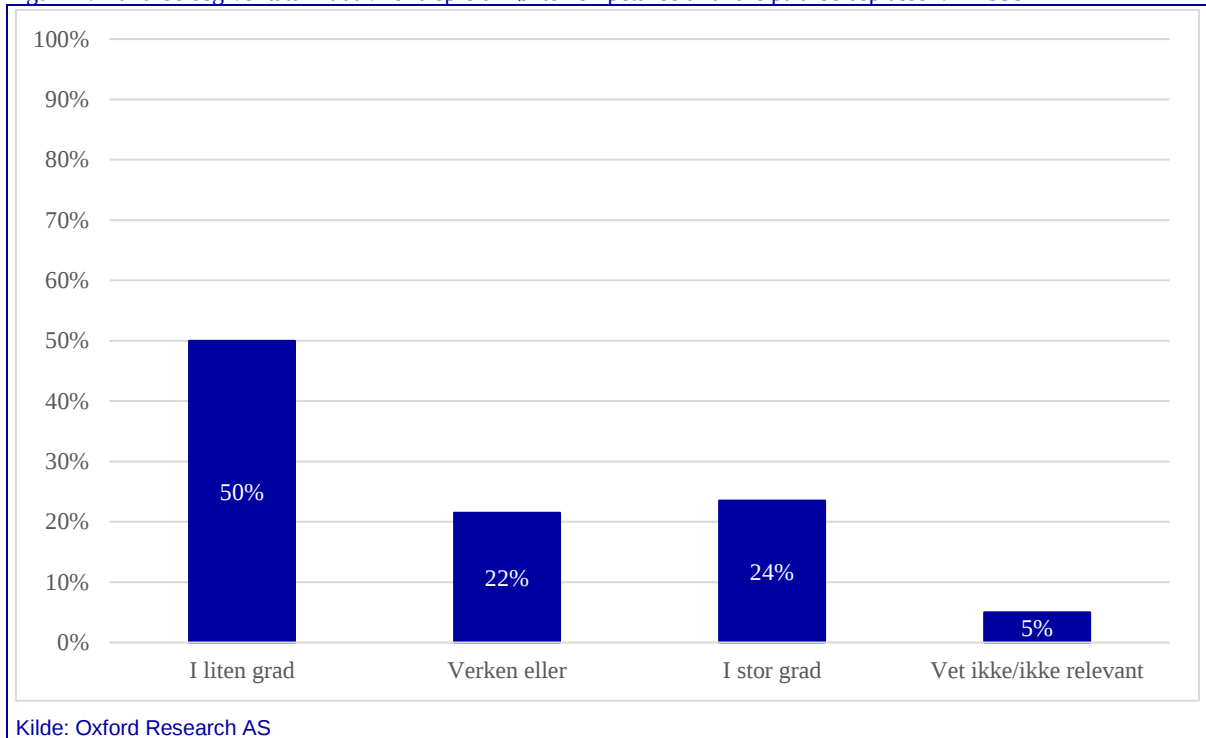
7.3.2 Arbeidsgiver rolle i å skape endringer

Arbeidsgiver har et særlig ansvar for at kompetanseheving hos den enkelte skal gi nytte for organisasjonen som helhet og i forlengelsen komme brukerne til gode. Det har derfor vært vesentlig å undersøke om og hvordan, arbeidsgivere tar initiativ til at den nye kunnskapen som de ansatte har tilegnet seg tas opp, spres og nyttiggjøres på arbeidsplassen. Dette kan ses i lys av Wahlgrens transferfaktorer som knytter seg til anvendelsessituasjonen. I det ligger at sosiale relasjoner, støtte fra kollegaer og ledelse på arbeidsplassen og systematisk oppfølging, er faktorer som fremmer transfer.

I den sammenheng kan vi starte med å se på hva studentene mener om spørsmålet om kunnskapsspredning. Neste figur viser svarfordelingen på spørsmålet; har arbeidsgiver tatt initiativ til å spre kompetansen til andre på arbeidsplassen? 50 prosent av studentene gir uttrykk for at arbeidsgiver i liten grad har tatt initiativ til å spre den økte kompetansen til andre på arbeidsplassen.

Ser vi resultatene i sammenheng med andre funn som er presentert i rapporten er dette interessant. Slik vi har sett i evalueringen så langt, er studentene svært fornøyde med innholdet i utdanningen, den faglige kvaliteten og hvordan utdanningen leveres av studiestedene. Samtidig har vi sett at mange av studentenes inngang til studiet i hovedsak er egeninitiert, og at studiestedene har hatt utfordringer med å engasjere arbeidsgivere til dialog og samhandling. I forlengelsen viser intervjuer med arbeidsgivere at beslutninger om ansattes deltakelse på studiet gjerne ikke inngår som et planmessig eller et strukturert arbeid rundt kompetanseheving. I sum peker det i retning at det her ligger et forbedringspotensial blant de som sender ansatte på videreutdanningen.

Figur 42: Har arbeidsgiver tatt initiativ for å spre din økte kompetanse til andre på arbeidsplassen? N=358



Det at det kan ligge visse utfordringer hos arbeidsgiverens begrensede initiativ til at kunnskaps spres og tas i bruk må imidlertid nyanseres noe av funn fra intervjuer. De fleste oppgir at det er en form for initiativ til kompetansespredning. I intervjuene fortelles det både av tidligere studenter og arbeidsgivere om at det har blitt tatt initiativ til at den ansatte som har gjennomført videreutdanningene presenterer ny kunnskap ovenfor kollegaer på ulike arenaer, eksempelvis på fagdager eller i forbindelse med planleggingsmøter i skolesektoren. Basert på intervjuene med arbeidsgivere er det ikke uvanlig at de som har tatt videreutdanningen bidrar med intern undervisning og innspill. Flere arbeidsgivere forteller også om at studentenes prosjekter har tatt en form for «aksjonsforskning» med betydelig relevans for arbeidsplassen.

Gitt at det har vært utfordrende å rekruttere arbeidsgivere til intervjuene, er det imidlertid ikke utenkelig at arbeidsgivere som er særlig positive til videreutdanningen og som kanskje også har sørget for at kompetanse skal komme flere enn den enkelte til gode, er overrepresentert i utvalget. Videre virker initiativene det snakkes om å være relativt begrenset, hendelsesbasert og uten en systematisk oppfølging over tid, selv om det finnes unntak også fra dette.

7.4 Oppsummering og vurderinger

I det følgende oppsummeres og vurderes funnene knyttet til utdanningens måloppnåelse og virkninger. Studentene opplever gjennomgående stort utbytte av utdanningen, og innholdet oppleves i stor grad å være relevant opp mot den enkeltes behov for kompetansetilførsel. Videreutdanningen tilfører viktige bidrag til holdningsendring og bevisstgjøring rundt å identifisere barn og unges behov, særlig når det

kommer til tverrfaglig samarbeid og bevissthet og innsikt i andre profesjoners «språk», holdninger og arbeidsmåter. De tverrfaglige diskusjonene fremheves som noe av det viktigste med utdanningen.

Evalueringen finner at studentene opplever et styrket fokus på det helhetlige perspektivet (barna/de unge og deres familier) og brukermedvirkning. Alt i alt opplever studentene at de tilføres kunnskap, kompetanse og ferdigheter på områder hvor de opplever et behov. Et sentralt funn i evalueringen er at på tross av faglig godt og relevant innhold til studentenes tilfredshet, så får studentene i varierende grad benyttet den tillærte kunnskapen, kompetansen og ferdighetene på arbeidsplassen.

Det er sentralt for måloppnåelse i tråd med videreutdanningen, at studenten evner å overføre og anvende kunnskapen fra studiet i møtet med arbeidssituasjonen, dersom utdanningen faktisk skal bedre møtene med sluttbruker. Men selv om innholdet i undervisningen oppleves som relevant, kan man stå i en situasjon hvor den tilegnede kompetansen ikke blir brukt. De viktige faktorene for transfer (herunder god innholds- og gjennomføringskvalitet) er i all hovedsak til stede i utdanningen. Likevel opplever studentene i mindre grad at utdanningen har ført til konkrete endringer på arbeidsplassen. Også her har det skjedd lite endring siden evalueringen i 2015. Arbeidsgiverne selv mener imidlertid at det har vært nyttig å sende den ansatte på videreutdanningen, og 70 prosent svarer gjennom surveyen at den ansattes deltakelse i utdanningen har medført positive endringer på arbeidsplassen. Her må det igjen minnes om at arbeidsgiverne som har bistått i datainnsamlingen i all hovedsak representerer den positive delen²².

På den annen side er det interessant at bare 56 prosent av de spurte arbeidsgivere opplever at møtene med sluttbruker er blitt styrket som følge av utdanningen. Videre opplever 43 prosent av arbeidsgiverne at samarbeidet med andre tjenester og sektorer har blitt styrket som følge av at den/de ansatte har gjennomført utdanningen. Dette er i tråd med funnene fra studentsurveyen og intervjuene, om at innholdet i utdanningen og tilegnet kompetanse oppleves relevant, men at endringene på arbeidsplassen er noe mer begrenset.

Det er også viktig å ha i mente at det i praksis kan være krevende å beskrive konkrete endringer på arbeidsplassen, som følge av at en eller flere studenter har gjennomført utdanningen. Det kan også være krevende å vite hvor mye av endringene som kan tilskrives videreutdanningen, kontra andre forhold. Dette dreier seg også om at det i de fleste tilfeller vil være snakk om små justeringer (jamfør «exploitation»). Videre er det begrenset hvor store og konkrete endringer man kan forvente gjennom at en ansatt har gjennomført en videreutdanning. Et sentralt forhold i denne sammenheng er hvor bevisste ledelsen er på å spre den/de ansattes tillærte kunnskap til de andre på arbeidsplassen. De fleste oppgir gjennom intervjuer at det foregår en form for initiativ til kunnskapsspredning på arbeidsplassen. Imidlertid er det kun 50 prosent av studentene som gir uttrykk for at arbeidsgiver har tatt initiativ til å spre den nye kompetansen til andre på arbeidsplassen.

²² Da videreutdanningstilbudet ble evaluert sist i 2015, ble det sendt ut spørreundersøkelse til kommuner som hadde mottatt stimuleringsstilskudd. Totalt var det 234 kommuner. Denne metoden er ikke benyttet i denne evaluering. Det ble dermed bedre empirisk dokumentert at kjennskap til utdanningen var lav sist gang ordningen ble evaluert. Her er det distribuert spørreundersøkelse til 60 personer som på et tidspunkt hadde vært leder for en student som hadde tatt utdanningen. Undersøkelsen fikk få svar. Mye tyder på at arbeidsgivers kunnskap om ordningen i liten grad er endret de siste årene.

Arbeidsgivers grad av engasjement og bevissthet om kunnskapsspredning vil henge sammen med arbeidsgivers involvering i studentenes videreutdanningsløp. Vi finner at studentene deltakelse i utdanningen fremstår tydelig egeninitiert, og det virker ikke som det gjøres en eksplisitt vurdering av arbeidsgiver opp mot andre kompetansehevende aktiviteter. Utvelgelsen er i praksis mer tilfeldig, og inngår ikke som en del av kommunens strategiske kompetansehevingsarbeid. I sum peker det i retning at det her ligger et forbedringspotensial blant arbeidsgivere som sender ansatte på videreutdanningen. Det samme gjelder for det faktum at arbeidsgiver ikke virker å ta noen grep for å sørge for at den ansatte som skal gjennomføre videreutdanningen blir på arbeidsplassen i tiden etterpå. Dette er sentralt for vellykket kunnskapsmobilisering. Her risikerer arbeidsgiver at man investerer, uten at man høster gevinstene av den nye kunnskapen.

Når det gjelder virkninger av utdanningen er det få studenter som oppgir at utdanningen gir endrede arbeidsoppgaver, endret stilling eller ny arbeidsplass. Nær halvparten av studentene oppgir at deltakelsen på videreutdanningen har bidratt til lønnsøkning.

Kunnskapsspredning (transfer) er et helt nødvendig element for at man skal klare å nå målene med videreutdanningen. Dersom studentene ikke får anvende den nye kunnskapen, kompetansen og ferdighetene på arbeidsplassen vil det umulig kunne skje konkrete endringer i kommunene i tråd med målene for videreutdanningen. Funnene vedrørende kunnskapsspredning bærer preg av en «hit, men ikke lenger»- tendens, hvor utfordringene både dreier seg om strukturelle forhold i studentenes kommuner (for eksempel at det ikke foreligger etablerte strukturer for tverrfaglig samarbeid eller mangel på ressurser), samt arbeidsgivers manglende engasjement og involvering. Dette er forhold det i begrenset grad kan gjøres noe med fra studietilbyders og Helsedirektoratets side. Det man derimot kan gjøre, er å sikre en best mulig spredning og markedsføring av utdanningens innhold og relevans ut til kommunene, og i forlengelsen av dette sikre en størst mulig grad av arbeidsgiverinvolvering. Det må skapes en følelse av «urgency» ute i kommunene og blant arbeidsgivere, slik at det faktisk settes av ressurser og prioriteres å sende de ansatte på videreutdanningen. Det ville også vært en stor fordel for rekrutteringen om gjennomført tverrfaglig videreutdanning i psykososialt arbeid med barn og unge ble tatt inn som en del av de strategiske kommunale satsningene og planene.

8. Overordnet vurdering og innspill til videreutvikling

Dette kapittelet består av to deler. I den første delen besvarer vi kort oppdragets enkelte problemstillinger, i den andre delen søker vi å løfte blikket og diskutere muligheter for videreutvikling av videreutdanningen. Søkelys settes da på mulige veivalg og prioriteringer.

Evalueringen viser at utdanningen får gode tilbakemeldinger på flere felt. Studentene som deltar på videreutdanningen, mener at gjennomføring og organisering av studiet fungerer på en god måte og innholdet i studiet oppfattes å være relevant og i tråd med behovet deltakerne har for ny kunnskap og kompetanseheving. Basert på det samlede datamaterialet er det videre tydelig at utbytte for den enkelte student er i tråd med de målene som er satt for utdanningen²³. Overordnet er dermed Oxford Research sin vurdering at videreutdanningen i hovedsak når sine målsettinger.

Studentene bruker kompetansen og ferdighetene de har ervervet seg, noe de også har et selvstendig ansvar for å gjøre. Men vi finner samtidig at kunnskapen i mindre grad internaliseres og medfører endrede rutiner og arbeidspraksiser på arbeidsplassene. I kapittelet over fremholdes at arbeidsgiver har et særlig ansvar for at kompetanseheving hos den enkelte skal gi nytte for organisasjonen som helhet, og at det ligger en utfordring i mangel på involvering og engasjement til kunnskapsspredning fra arbeidsgivers side. Utdanningen inngår sjeldent som en del av kommunens planlagte/strategiske kompetanseheving blant ansatte. I forlengelsen synes arbeidsgiverne å kunne ta en større rolle i å sikre kunnskapsspredning i organisasjonen.

8.1 Vurdering i lys av problemstillingene

I denne delen henter vi frem oppdragets problemstillinger og besvarer disse. For hver problemstilling gjøres en kort oppsummering av evalueringens funn og Oxford Research sin vurdering av disse.

Hovedmålet med evalueringen har vært å vurdere om målene som er satt for utdanningen nås, og om det er behov for å gjøre endringer i innretning og justering av kravspesifikasjonen som setter rammene for utdanningen.

Studentens inngang til studiet – hvordan fikk studentene kjennskap til studiet?

Deltakelse på utdanningen er som regel egeninitiert fra studentenes side. I det ligger at det i hovedsak er studentene selv som leter seg frem til utdanningstilbudet og tar initiativ til deltakelse ovenfor leder. Kjennskapet til studiet fås enten via studiestedenes egne nettsider, når studentene leter etter muligheter for videreutdanning, gjennom annonser eller at det er kollegaer som har tatt utdanningen tidligere som informerer. Det er få som blir anbefalt utdanningen av leder. På bakgrunn av at deltakelse i hovedsak er egeninitiert har arbeidsgiver lite å gjøre med seleksjon og valg av ansatte som deltar i utdanningen. I praksis forløper prosessen seg gjerne ved at den ansatte selv får kjennskap til

²³ Det er imidlertid metodiske begrensninger i tilnærmingen. Evalueringen kan dokumentere stor grad av brukertilfredshet fra studentene, samtidig er det mer utfordrende å dokumentere gjennom en spørreundersøkelse til hva, hvordan og på hvilke måter deltakelse på utdanningen bidrar til å nå målsettingene. Dette er dels dekket gjennom intervjuer, men vi erfarer at det også kan være utfordrende å gi konkrete eksempler på hvordan det å ha deltatt på en utdanning (kanskje noe tilbake i tid) har gitt konkrete utslag på adferden i arbeidssituasjonen.

utdanningen, tar så kontakt med leder, som vurderer deltakelse på selvstendig/individuell grunnlag. Det vil si at deltakelse mer sjeldent virker å inngå som en beslutning som fattes i sammenheng med kommunenes planlagte/strategiske kompetansehevsingsarbeid eller organisasjonsutviklingsarbeid.

At utdanningen er egeninitiert er ikke negativt i seg selv. Studiet beskrives av mange som krevende når det samtidig ligger krav om 50 prosent arbeid med barn og unge under studietiden. Dette fordrer at studentene har nødvendig motivasjon og vilje til å gjennomføre videreutdanningsløpet. Utfordringen oppstår når deltakelse blir opp til den enkelte, frakoblet et lederansvar og utviklingsprosesser på arbeidsplassen. Risikoen er at ny kompetanse blir liggende hos den enkelte, uten at arbeidsplassen (og i forlengelsen brukerne) får utnyttet dette til det fulle. Her mener vi det ligger et potensial for økt måloppnåelse og virkninger.

Arbeidsgivers kunnskap om utdanningen og tilretteleggelse for ansattes deltakelse

Arbeidsgivers kunnskap om utdanningen er begrenset. Det har vært utfordrende å rekruttere arbeidsgivere til intervjuer og de fleste som er intervjuet kjenner ikke detaljer rundt utdanningens innhold. I utvalget finnes imidlertid unntak, og det finnes kommuner som er flinkere til å benytte seg av de ansattes økte kompetanse gjennom utdanningen, enn andre. Studiestedene melder om utfordringer med å involvere og engasjere arbeidsgivere til dialog og samhandling, og det vises til at intensjonen om å rekruttere personer fra samme arbeidsplass til samtidig deltakelse, måtte gis opp da det ikke var praktisk mulig for kommunene å gjennomføre. Økt kunnskap om utdanningen blant arbeidsgivere vil kunne slå positivt ut på kunnskapsspredning, som igjen kan være et bidrag inn i økt måloppnåelse og følgelig gi større virkninger. Med den bakgrunn bør det arbeides videre med økt samhandling med arbeidsgivere.

Studiebelastning og sammenhengen mellom undervisning, arbeidskrav og eksamen

Studiet oppfattes å være arbeidskrevende, men ikke utover hva en må forvente av et studium som skal utgjøre 50 prosent av arbeidstiden. Konklusjonen er at det ikke fremstår som nødvendig å gjøre endringer.

Studiets grunnlag for videre masterløp

Studiet utføres i tråd med formuleringene i kravspesifikasjonen om at det skal være en sammenheng mellom videreutdanningen og videre masterløp. Videreutdanningen foregår på masternivå og kan inngå som del av ulike mastergradsutdanninger, enten ved at deler av fagene godskrives og kan inngå som delemener i ulike mastergrader, eller at utdanningen i helhet inngår som første året i en mastergrad.

Med utgangspunkt i at dette er et videreutdanningstilbud som har til hensikt å bidra til bedre tjenester i kommunene, kan det potensielt være et misforhold mellom ønsket om praksisnærhet og krav til teoriinnhold og metode som må inngå i en mastergradsutdanning. Studietilbyderne synes samlet sett å ha funnet en hensiktsmessig balanse mellom praksis og teori i undervisningen. Det er viktig å erkjenne at hensikten med utdanningen er å støtte opp under kompetanseutvikling for praktisk og konkret arbeid og at utdanningen skal være anvendelig i arbeidssituasjonen. Samtidig er det etterspørsel fra studentene at utdanningen kan utgjøre en del av en mastergrad. Det synes å gjelde de færreste studiestedene at de står i en form for krysspress mellom krav til akademisering og konkurransegrunnlagets krav om praksisnærhet. Vi ser derfor ikke behov for endringer på dette området.

Vurdering av faglige og forvaltningsmessige forhold av å opprettholde studiet som oppdragsstudium

Under denne problemstillingen ligger ulike forvaltningsmessige elementer som er behandlet i evalueringen. Problemstillingen har ulike delelementer som besvares her.

Avklare tilknytning til praksisfeltet: Praksisnærhet ivaretas av de ulike studietilbyderen og dette er en av utdanningens styrker. Praksisnærhet sikres gjennom bruk av eksterne forelesere, for eksempel brukerorganisasjoner, statsforvalter og representanter fra kommunale tjenester. Videre bringer studentene egne erfaringer fra praksisfeltet inn i utdanningen og de som er ansatt ved studiestedene har gjerne egen erfaring fra praksisfeltet. Den dialogbaserte undervisningen og prosjektoppgaven er også et sentralt element for å ivareta praksisorienteringen. Det legges til rette for at studentene skal dele og drøfte erfaringer på tvers. Denne dialogen gir både studenter og forelesere viktig innsikt i utfordringer studentene står i, i sin arbeidshverdag.

Innretning og innhold i studiet (målgruppe og formål): Studiet rekrutterer deltakere fra ulike målgrupper, slik intensjonen er. Evaluators vurdering er at det ikke er noen åpenbare målgrupper som er ekskludert fra studiet gjennom de kravene som stilles til praksiserfaring og arbeid med barn og unge, i dag. Det kan imidlertid diskuteres behov for en oppmyking for å sikre at visse yrkesgrupper slik som ungdomskontakter i politiet, flyktningtjenesten og NAV-ansatte har tilgang til utdanningen, da disse kan være relevante deltakere, uten at de innfrir minimumskravet til arbeid med barn og unge. Samtidig har studiestedene i hovedsak operert med en vid nok definisjon av erfaringskravet som fremkommer i konkurransegrunnlaget, til at denne gruppen har hatt tilgang til studiet. Oppmykingen bør dessuten ikke strekkes for langt, fordi det vil forringe hele hensikten med videreutdanningen. Det er tydelig at det er en faglig verdi i at deltakerne på studiet har praksiserfaring fra arbeid med barn og unge – det er i erfaringsutvekslingen, i møtene mellom mennesker, at mye av verdien synes å ligge. Følgelig er det ikke hensiktsmessig med en oppmyking med hensyn til personer som bare *ønsker* å arbeide med barn og unge.

Gi innspill til struktur for finansiering: Evalueringen har sett på kostnadsestimater per fullførte student. Det er ikke vesentlige endringer i kostandene per fullførte student når man sammenligner prisen i dag og i 2015, da studiet sist ble evaluert. Det vil si at det fremdeles er en relativt kostbar utdanning. Det er stor variasjon i kostnader per fullførte student mellom studiestedene og fra år til år. Denne variasjonen gir grunnlag for å se nærmere på effektiviteten ved gjennomføringen.. Det er mange som søker, men relativt sett et lavt antall studieplasser. Det er dermed et potensial for å skalere utdanningen, og dermed drive kostandene per fullførte student ned. Når det gjelder struktur for finansiering, innvilges oppdragsstudiet over en tre-årsperiode. Tidligere var det årlig utlysning, og det fremholdes at det er en langt bedre løsning for utførere i dag. Treårige intervaller representerer åpenbart en større sikkerhet og kontinuitet for utførerne. Det er en viktig rammebetingelse for studiestedene og ikke minst for de ansatte.

Gir utdanningen nødvendig og ønsket kompetanse i møte med sluttbruker?

Oxford Research sin vurdering er at studentene utstyres med ny kunnskap, kompetanse og ferdigheter som de tar i bruk i arbeidssituasjonen og hvordan de utøver sin rolle i møte med sluttbrukerne. Likevel er det viktig å skille mellom hva den enkelte evner å ta i bruk av nye perspektiver og verktøy, og hva som institusjonaliseres og spres av kompetanse i en organisasjon. Dersom det gjøres et systematisk arbeid omkring det å institusjonaliser ny kunnskap, er det mer sannsynlig å lykkes med reelle

endringer på lengre sikt. Det er nettopp strukturer og systemer i kommunene som kan utgjøre barrierer for arbeid på tvers og som må «brytes» ned. Dette er ikke den enkelte ansattes ansvar, men et lederansvar som starter med kommunens øverste ledelse.

Behov for endringer i utdanningens kravspesifikasjon

Det er få åpenbare og store utfordringer med kravspesifikasjonen. Studiesteder er sågar opptatt av å formidle at kravspesifikasjonen fungerer godt og det er lite innspill til behov for endring og justering. I den grad kravspesifikasjonens innhold er diskutert, har det hatt å gjøre med bestemmelsene om «to års relevant yrkespraksis fra direkte arbeid med barn og/eller ungdom etter fullført utdanning eller at nåværende stilling er knyttet til barne- og ungdomsarbeid, men minimum 50%». Det er både formuleringen om *minimum 50 prosent*, at yrkespraksisen skal ha foregått *etter* fullført utdanning, og varigheten på *to år* som problematiseres. Det ser imidlertid ikke ut til å ha vært et reelt problem at målgruppen har vært for snever eller at yrkesgrupper som burde hatt tilgang til utdanningen, ikke har fått det.

Studiestedene har gjennom lokale tilpasninger og bruk av skjønn tolket kravene i kravspesifikasjonen til å være «barn og unge og deres familier». Dette er i tråd med forventet ny lov om samhandling og hvordan 0-24 samarbeidet (som helsedirektoratet også er en del av), har definert målgruppen for satsningen til å gjelde «barn og unge og deres *familier*».²⁴ De fleste forebyggingsstrategier innebærer også arbeid knyttet til barnas og ungdommens familier. En eventuell presisering av i kravspesifikasjonen kan være hensiktsmessig - det vil således være i takt med helhetsspektivet og øvrig begrepsbruk på feltet.

8.2 Hva kan gjøres for at utdanningen skal skape endringer i kommunenes arbeid med barn og unge?

Utdanningen må sies å fungere på en god måte. Vi ser imidlertid at det kan ligge visse utfordringer i arbeidsgivers manglende engasjement og rolle i kunnskapsspredning. Mange av studentenes inngang til studiet er egeninitiert, og arbeidsgiverne følger opp i varierende grad. Det synes i liten grad å eksistere en planmessig tilnærming til kompetansehevingstiltaket fra kommunenes side, noe som gjør at det fulle potensialet for endring kanskje ikke realiseres. I den sammenheng er vår vurdering at det her ligger et potensial for videreutvikling og forbedring, som kan øke utdanningens måloppnåelse og virkninger. Det er med andre ord ønskelig at kompetansen utdanningen avstedkommer i større grad institusjonaliseres og gjøres del av det strategiske kompetansehevingsarbeidet i kommunene.

Studiestedene som tilbyr utdanningen, har tilbudt utdanningen lenge og nevnte utfordring er en velkjent problemstilling for leverandørene. Det har også vært i endring underveis i årene utdanningen har blitt tilbudt, og studiestedene påpeker at det å skape engasjement fra arbeidsgiverne har blitt en større utfordring i dag, enn hva det har vært tidligere. I evalueringssammenheng snakkes gjerne om bærekraft. Det handler først og fremst om hvordan tiltaket, her et kompetansehevingstiltak, kan videreutvikles for å gi større nytte på lang sikt, og da særlig knyttet til de overordnende samfunnsmessige målsettingene. I lys av de nevnte utfordringer diskuteres i det følgende noen mulige grep og endringer – som henger tett sammen med hverandre.

²⁴ For mer om 0-24 samarbeidet se nettsiden 0-24-samarbeidet.no

Nye former for oppfølging

Hensikten med studiet er å sørge for at barn og unge får en bedre hverdag og bedre psykisk helse. For at utdanningen skal kunne bidra til dette, må dens bidrag til strukturelle endringer på de ulike arbeidsplassene økes. Per i dag er deltakelse på videreutdanningen i stor grad den enkelte ansattes anliggende. Når utdanningen blir den enkelte ansattes anliggende, medfører det i liten grad endringer på systemnivå.

Tverrfaglig samarbeid er grunnleggende for å lykkes med bedre tjenester, og med begrenset kontakt og involvering fra arbeidsgiver lykkes man neppe med å skape endring i det tverrfaglige samarbeidet. Det er evaluators vurdering at dersom utdanningen og studentenes deltakelse på denne, forankres bedre hos arbeidsgiver, og arbeidsgiver i større grad legger til rette for spredning av kompetansen på egen arbeidsplass, vil mulighetene for institusjonalisering av kompetansen og endret praksis, øke.

Tidligere praksis var at kommuner sendte grupper av studenter til utdanningen. Det kan sies å være en suksessfaktorer for å sikre at utdanningen kommer høyt opp på agendaen og blir et ledelsesanliggende. Videre har ansatte i felleskap enklere for å skape endring. Kommunene har imidlertid begrenset mulighetsrom for å sende flere samtidig. Det at den tidligere tilskuddsordningen («stimuleringstilskuddet») ble endret, gjør at kommunene selv må bære en større andel av kostandene. Gjennom dagens kompetanse- og innovasjonstilskudd gis langt lavere beløp nå enn tidligere.²⁵ Reduksjon av antallet øremerkede tilskudd til kommunesektoren er en politisk trend som er ønsket og villet fra nasjonale myndigheter²⁶. Kommunen forventes å ta et større ansvar for kompetanseheving i egen organisasjon – da forventes også at det avses egne ressurser/midler²⁷. I sum er rammebetingelsene dermed noe endret fra sist gang videreutdanningen ble evaluert og det fremstår etter Oxford Research syn at det ikke er realistisk å jobbe systematisk videre mot at flere deltar fra samme arbeidsplass, samtidig.

Sektoren som sådan synes dessuten å stå i en krevende prioritering av kompetansehevingstiltak. Nye krav til kompetanseheving i forbindelse med barnevernsreform og nye kompetansekrav blant lærerne, er noe som antagelig vil påvirke rekruttering og øke konkurranse blant etter- og videreutdanningstilbud. Samtidig vet vi at søkertallet til denne videreutdanningen ikke har sunket. Det bør dermed ses nærmere på mulighet for at deler av utdanningen kan utgjøre et element/en modul i tilknytning til nye kompetansekrav i for eksempel barnevernet.

Selv om man med rimelighet kan forlate strategien om større studentgrupper fra samme arbeidsgiver, begrunnet i at det har vist seg vanskelig å realisere i praksis, betyr ikke det at det ikke kan iverksettes andre former for oppfølgingstiltak, samarbeid og relasjonsbygging med arbeidsgivere. Det virker dessuten å eksistere en vilje blant studiestedene om å ta en sterkere rolle i oppfølgingsarbeidet. Økt

²⁵ Intervjuer med statsforvaltere i Agder og Innlandet

²⁶ Intervju med statsforvalter i Innlandet. Se også den regjeringsoppnevnte ekspertgruppens rapport «Områdegjennomgang av øremerkede tilskudd til kommunesektoren» (2017). <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/omradegjennomgang-av-oremerkede-tilskudd-til-kommunesektoren/id258246>. Se også KS som støtter forslaget om redusere antallet tilskuddordninger <https://www.ks.no/fagomrader/okonomi/statsbudsjettet-2019/rapport-om-oremerkede-tilskudd/>. Prosjektet «Pilot for programfinansiering», gjennom 0-24 samarbeidet er også et uttrykk for ønske om å redusere antallet øremerkede tilskudd til kommunesektoren. <https://0-24-samarbeidet.no/prosjekt/pilot-for-programfinansiering/>

²⁷ Statsforvalter Innlandet

dialog og kompetansespredning på ulike arenaer fremstår å være innenfor studiestedenes mulighetsrom og mandat. Noen forslag kan være:

- Større utadrettet virksomhet ovenfor kommunene, gjennom foredrag, fagmøter og formidling av forskning. Det er i universitets- og høyskolesektorens mandat og interesse å spille en rolle som regional kunnskapsaktør. Dette kan hele sektoren som sådan bli bedre på.
- Dersom formidlingsarbeid kan knyttes til utfordringsbildet i den spesifikke kommunen/regionen (og sektoren som sådan) vil det være en fordel. Det vil skape interesse hos arbeidsgivere og det kan kobles på behov for utvikling i den enkelte kommune/region. Det finnes studiesteder som har gode eksempler på dette og studietilbyderne kan med fordel lære mer av hverandre i denne typen arbeid.
- Samarbeid med arbeidsgivere bør videre knyttes opp til det pedagogiske opplegget i utdanningen. Ekskursjoner og kommunebesøk hvor studentene kan delta i dialog og diskusjon med kommuneledelsen om utviklingsaktivitet og behov for endring, kan være et alternativ. Det kan gi økt kunnskap hos studentene, større lederforankring og forståelse for innholdet i utdanningen.

Styrket fokus på markedsføring

Slik Oxford Research vurderer det kan markedsføringen av utdanningen med fordel styrkes. Kort sagt handler det om å synliggjøre viktigheten av og relevansen av studiet både ovenfor arbeidsgivere og potensielle studenter. Med større grad av utadrettet virksomhet vil markedsføringen også styrkes. Det handler om å være synlig for studiestedene selv og oppfordre studentene til å være det samme. Utdanningsinstitusjonene kan videre kombinere ressurser ved å drive felles markedsføring av utdanningen på digitale plattformer.

Øke samarbeidet studiestedene imellom

Det synes å være et begrenset samarbeid og samspill studiestedene imellom. Oxford Research er av den oppfatning at studiestedene har mye å hente fra hverandre når det gjelder tanker, ideer og forslag til tiltak for videreutvikling av studiet, og at studiestedene selv ønsker større grad av samhandling. Det ligger med andre ord et utviklingspotensial i samarbeid og erfaringsdeling mellom studietilbyderne. I dag er samarbeidet i hovedsak begrenset til årlig møter i felleskap med Helsedirektoratet. Evaluator anbefaler at studiestedene samarbeide tettere for å lære av hverandre og at Helsedirektoratet (i alle fall i begynnelsen) fasiliteter og legger til rette for slike møteplasser.

Se sammenheng mellom pågående prosesser

Det er bevegelser i nasjonale politiske føringer, reformer og lovarbeid som har konsekvens for arbeid med barn og unge (og deres familier). Videreutdanningen bør kunne markedsføres og ses i sammenheng med pågående initiativ og endringer på feltet. Studiet er i utgangspunktet realisert som et svar på nasjonale føringer²⁸, og når konteksten er i endring er det viktig at denne utforskes.

Blant viktige kontekstuelle trekk på statlig og kommunalt nivå kan nevnes nytt læreplanverk som gjaldt fra 2020, hvor folkehelse og livsmestring inngår som et tverrfaglig tema i skolen²⁹. Videre kan nevnes barnevernsreform fra 2022, som har til hensikt å styrke kommunenes forebyggende arbeid og

²⁸ Utdanningen var opprinnelig et svar på Opptrappingsplanen for psykisk helse (1999-2006).

²⁹ Se Udir: <https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/prinsipper-for-laring-utvikling-og-danning/tverrfaglige-temaer/folkehelse-og-livsmestring/?lang=nob>

tidlig innsats i hele oppvekstsektoren³⁰. Det arbeides også med en ny felles samarbeidslov for å sikre barn og unge helhetlige og tverrfaglige tjenester³¹. Utdanningen fremstår med den bakgrunn som minst like relevant i dag som da den først ble etablert i 2007. Videreutvikling av utdanningen bør ses i sammenheng med nevnte arbeider. Dette henger også tett sammen med styrking av samarbeidet med kommunen, og det kan gi rom for at utdanningen institusjonaliseres i større grad og kan inngå som en del av kommunenes strategiske kompetansehevingsarbeid.

En UH-sektor i utvikling

Når det gjelder Helsedirektoratets rolle som oppdragsgiver, utfordres det til å følge pågående diskusjoner om utvikling i universitets- og høyskolesektoren. Også denne sektoren er i endring og mye av diskusjonen dreies i retning av såkalte «fleksible utdanninger», i tråd med det politiske arbeidet knyttet til livslang læring.³² Her foregår det også mye på EU-nivå, som etter hvert kan påvirke det norske utdanningssystemet.³³ Hovedtrekk kan oppsummeres i følgende punkter:

- Utdanninger åpnes opp og tilgjengeliggjøres på nye måter (digitalt, åpent og gratis)
- Nye og mer fleksible måter å tenke utdanning og økt kompetanse på – hyppigere, kortere og arbeidslivtilpassede utdanninger og ulike former for sertifiseringer (for eksempel såkalte «micro-certificates» / mikro-kvalifikasjoner)
- Fleksible utdanninger – det avsettes midler og omtales i styringsdokumenter (ny strategi om fleksible utdanninger, distriktsmeldingen, etc.)

I tråd med disse politiske trendene kan det være formålstjenlig å tilby emnene i videreutdanningen som enkeltmoduler, og/eller tilrettelegge for mer fleksible utdanningsløp. Formålet med dette ville være å senke terskelen for å kompetanseøkning. En utfordring med radikale nye måter å innrette akkurat dette studiet på, er imidlertid at mye av verdien synes å ligge i møtene mellom mennesker og erfaringsutveksling på tvers av sektortilhørighet og fagprofesjoner. I dette rommet foregår læring og det er vanskelig å ivareta denne dimensjonen på digitale arenaer/flater, eller dersom studentene ikke starter opp til samme tid. Vi vil likevel oppfordre Helsedirektoratet og studietilbyderne til å følge med på utviklingen på området, og vurdere å åpne opp for mer fleksibilitet i utdanningen. Det kan være hensiktsmessig for å øke rekruttering og dermed dekningen av kompetansebehov ute i kommunene – i tråd med de politiske satsningene.

Bør initiativ uttrykkes i endringer i kravspesifikasjonene?

Det som til nå i kapitlet er diskutert som mulige veivalg og prioritering for å videreutvikle studiet, trenger ikke nødvendigvis uttrykkes i endringer i kravspesifikasjonen. Det er ikke sikkert løsningen er nye formelle pålegg og krav. Vi har nevnt en mulighet for å åpne opp sluttbrukerdefinisjonen over.

³⁰ Se Bufdir: <https://bufdir.no/barnevernsreformen>

³¹ Innstilling fra utdannings- og forskningskomiteen om Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO

³² <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/regjeringen-skal-legge-frem-en-strategi-for-desentralisert-og-fleksibel-utdanning/id2828040/>. Se også Meld. St. 5 (2019-2020). Levende lokalsamfunn for fremtiden.

Distriktsmeldingen som berører mulighetsrommet i fleksible utdanningstilbud

³³ Se for eksempel: Europakommisjonen, 2020. «European project MICROBOL».

Utover dette synes mye av videreutviklingsarbeidet å kunne realiseres innenfor gjeldene kravspesifikasjon. Samtidig kan Helsedirektoratet sikre seg at studiesteder følger opp ved å innlemme visse formuleringer om forventning om større utadrettet virksomhet.

Ivaretas distriktsdimensjonen?

Det er spredning i fylkestilhørighet blant studentene. Samtidig er det nesten ingen av studentene i utvalget som er/var bosatt i landets to nordligste fylker. Det er videre ingen studiesteder i Nord-Norge som tilbyr utdanningen. Oxford Research mener at Helsedirektoratet bør ta en aktiv rolle for at videreutdanningen også skal tilbys i Nord-Norge.

Relatert til dette er også at distriktsdimensjonen i mindre grad er ivaretatt. Det er relativt sett få respondenter som har tilhørighet i en distriktskommune. Med distriktskommuner menes kommuner som befinner seg på nivå 5 og 6 i SSBs sentralitetsindeks – det vil si de minst sentrale kommunene. Dette gjelder 238 kommuner, som utgjør 56 prosent av alle kommunene i landet, men bare 14 prosent av innbyggerne. Disse er like fullt forpliktet til å yte gode tjenester overfor utsatte barn og unge og deres familier. Helsedirektoratet bør med den bakgrunn ta initiativ til tiltak som kan øke deltakelsen blant ansatte i de minst sentrale kommunene. Dette bør gjøres gjennom aktiv markedsføring til denne gruppen av kommuner. Utvikling i UH-sektoren i retning av fleksible utdanninger har nettopp distriktsdimensjonen for øye – det kan tilrettelegge for økt deltakelse i høyere utdanning også for de som er bosatt langt fra et studiested³⁴.

³⁴ Meld. St. 5 (2019-2020). Levende lokalsamfunn for fremtiden. Distriktsmeldingen. Se også Diku Tilstandsrapport for høyere utdanning 2021. Nr. 7: 2021

OXFORD RESEARCH

Denmark

Oxford Research A/S
Falkoner Allé 20
2000 Frederiksberg
office@oxfordresearch.dk

Norway

Oxford Research AS
Østre Strandgate 1
4610 Kristiansand
post@oxford.no

Sweden

Oxford Research AB
Norrandsgatan 11
103 93 Stockholm
office@oxfordresearch.se

Finland

Oxford Research Oy
Fredrikinkatu 61a, 6krs.
00100 Helsinki
office@oxfordresearch.fi

Baltics/Riga

Oxford Research Baltics SIA
Elizabetes iela 51-12
LV-1010, Rīga
info@oxfordresearch.lv

Belgium/Brussels

Oxford Research c/o ENSR
5. Rue Archimède
Box 4, 1000 Brussels
office@oxfordresearch.eu