



Kompetanse i barnevernet

Kartlegging 2020

TALL

SOM FORTELLER

RAPPORTER / REPORTS

2023/8

Geir Hjemås, Svetlana Beyrer og Tone Dyrhaug

I serien Rapporter publiseres analyser og kommenterte statistiske resultater fra ulike undersøkelser. Undersøkelser inkluderer både utvalgsundersøkelser, tellinger og registerbaserte undersøkelser.

© Statistisk sentralbyrå

Publisert: 16. februar 2023

Rettet 21.04 2023, side 46

ISBN 978-82-587-1676-8 (trykt)

ISBN 978-82-587-1677-5 (elektronisk)

ISSN 0806-2056 (trykt)

ISSN 1892-7513 (elektronisk)

Standardtegn i tabeller	Symbol
Ikke mulig å oppgi tall Tall finnes ikke på dette tidspunktet fordi kategorien ikke var i bruk da tallene ble samlet inn.	.
Tallgrunnlag mangler Tall er ikke kommet inn i våre databaser eller er for usikre til å publiseres.	..
Vises ikke av konfidensialitetshensyn Tall publiseres ikke for å unngå å identifisere personer eller virksomheter.	:
Desimaltegn	,

Forord

Denne rapporten beskriver kompetansesituasjonen i 2020 for ansatte i henholdsvis den kommunale barnevernstjenesten og i statlige, kommunale og private barnevernsinstitusjoner.

Rapporten er utarbeidet av Seksjon for helse-, omsorg- og sosialstatistikk i Statistisk sentralbyrå (SSB). Seksjon for utdannings- og kulturstatistikk og Seksjon for arbeidsmarked- og lønnsstatistikk har levert datagrunnlaget.

Rapporten er initiert og finansiert av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Bufdir har også bidratt i arbeidet med rapporten, spesielt knyttet til definisjoner og avgrensinger.

Statistisk sentralbyrå, 13.02.2023

Ann-Kristin Brændvang

Sammendrag

I denne rapporten, utført for Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir), presenteres en analyse med utgangspunkt i de nye kompetansekravene til ansatte i barnevernet i henhold til den nylig iverksatte barnevernsloven. Formålet med rapporten er å vurdere dagens kompetansenivå i forhold til kompetansekravene som i all hovedsak skal tre i kraft fra 2031. Målet med økt kompetanse hos de ansatte er å forbedre barns og unges rettigheter og velferd. Gjennom en gjennomgang av kompetansekravene og en vurdering av dagens kompetanse, vil rapporten kunne bidra til å styrke grunnlaget for en mer effektiv implementering av de nye kompetansekravene.

I den kommunale barnevernstjenesten vil det for saksbehandlere og ledere fra 2031 stilles krav om en barnevernsfaglig masterutdanning, alternativt en kombinasjon av barnevernsfaglig bachelorutdanning, tilstrekkelig relevant videreutdanning og relevant arbeidserfaring. I 2020 ligger andelen med masterutdanning på henholdsvis 9 og 16 prosent for saksbehandlere og ledere. Hvis man for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere også tar hensyn til barnevernsfaglig videreutdanning, stiger andelen sysselsatte med relevant kompetanse til 36 prosent.

For barnevernsinstitusjonene er det fra 2031 krav om at ledere skal ha en relevant masterutdanning eller en relevant videreutdanning i tillegg til bachelorutdanningen. For fagpersonellet er kravet at alle nyansatte fra 1.1.2022 skal ha en barnevernsfaglig bachelorutdanning. I 2020 hadde 9 prosent av lederne en relevant masterutdanning. I underkant av 40 prosent av fagpersonellet hadde ikke en barnevernsfaglig bachelorutdanning. Flere av de sysselsatte uten barnevernsfaglig utdanning er over 54 år og vil mest sannsynlig være ute av jobben når kompetansekravene trer i kraft og må etter hvert erstattes av nytt fagpersonell.

Valget av definisjon for hva som er relevant videreutdanning vil påvirke konklusjonen om hvor mange nåværende ansatte som allerede oppfyller kravene i den nye barnevernsloven, samt hvor mange som må ta en videreutdanning for å bli kvalifisert til å jobbe i barnevernet. Rapporten har vurdert ulike varianter og forskjellene er til dels store. Valg av definisjon vil også slå ut forskjellig for yngre og eldre ansatte. Mens de yngste i større grad fullfører videreutdanninger, har de eldste tatt emner innenfor flere videreutdanninger uten å nødvendigvis ha fullført hele utdanningsløpet.

I 2020 var det ingen store regionale forskjeller i kompetanse, men dette kan endre seg dersom ubalanse oppstår mellom etterspørselen etter kompetanse og tilbudet.

For å ivareta nye kompetansekrav fullt ut vil barnevernsinstitusjoner bli nødt til å erstatte over 2 000 sysselsatte uten relevant utdanning med personer med barnevernsfaglig utdanning etter hvert som de slutter. Den overgangen er ikke låst til noen frist. Det vil i tilfelle føre til økt etterspørsel etter barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere. Kravet til en bachelorgrad i barnevernsinstitusjoner kan gjøre det attraktivt for mange å arbeide der, framfor å ta ytterligere utdanning for å jobbe i kommunal barnevernstjeneste.

Det vil være behov for å følge utviklingen i kompetanse fram mot 2031, men også etter at kravene i barnevernsloven skal være implementert. Vår anbefaling vil være å gjennomføre årlige tabelloppdrag framfor å etablere dette som en offisiell statistikk.

Abstract

In this report, performed for the Norwegian Directorate for Children, Youth and Family Affairs (Bufdir), an analysis is presented based on the new competence requirements for employees in the child welfare sector in accordance with the recently implemented Child Welfare Act. The purpose of the report is to assess the current level of competence in relation to the competence requirements that will mainly come into force in 2031. The goal of increased competence among employees is to improve the rights and welfare of children and young people. Through a review of the competence requirements and an assessment of current competence, the report can contribute to strengthening the basis for a more effective implementation of the new competence requirements.

In the municipal child welfare service, the requirements for case handlers and managers in 2031 will be a child welfare master's degree, or alternatively a combination of a child welfare bachelor's degree, sufficient relevant additional postgraduate education and relevant work experience. In 2020, the proportion of those with a master's degree is 9% and 16% for case handlers and managers, respectively. If one also takes into account child welfare additional postgraduate education for child care workers, social workers and nursing assistants, the proportion of employees with relevant competence rises to 36%.

For the child welfare institutions, from 2031 it is required that managers have a relevant master's degree or a relevant additional postgraduate education in addition to the bachelor's degree. For the professional staff, the requirement is that all new employees from 1.1.2022 must have a child welfare bachelor's degree. In 2020, 9% of the managers had a relevant master's degree. Approximately 40% of the professional staff did not have a child welfare bachelor's degree. Many of the employees without a child welfare education are over 54 years old and will leave their jobs when the competence requirements come into force and will eventually be replaced by new staff.

The choice of definition for what is considered relevant additional postgraduate education will affect the conclusion of how many current employees already meet the requirements of the new Child Welfare Act, and how many will need to take further education to become qualified to work in child welfare. This report has evaluated different variants and the differences are partly large. The definition will also impact differently for younger and older employees. While the younger ones have completed their education to a greater extent, the older ones have taken courses within several educations without necessarily completing the entire educational degree.

In 2020, there were no major regional differences in competence, but this may change if imbalances occur between demand for competence and supply.

In order to fully meet new competence requirements, child welfare institutions will need to replace over 2,000 employees without relevant education with individuals with child welfare education as they leave. The transition is not tied to any deadline. This will result in increased demand for child care workers, social workers, and nursing care workers. The requirement for a bachelor's degree in child welfare institutions may make it attractive for many to work there, instead of further education to work in the municipal child welfare service.

It will be necessary to monitor the development of competency until 2031 and also after the requirements of the Child Welfare Act have been implemented. Our recommendation would be to conduct annual table assignments rather than establish this as official statistics.

Innhold

Forord	3
Sammendrag	4
Abstract	5
1. Innledning og bakgrunn	7
1.1. Innledning	7
1.2. Bakgrunn	8
2. Avgrensninger og datagrunnlag	10
2.1. Arbeidsmarkedsdata	10
2.2. Utdanning.....	10
2.3. Stillingskategori	13
2.4. Populasjonen den kommunale barnevernstjenesten og barnevernsinstitusjonene	14
2.5. Utdanning og oppgaver for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere	15
2.6. Definisjon av barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere i datagrunnlaget	16
2.7. Videreutdanning for utvalgte utdanninger	17
2.8. Begrepsavklaringer	21
3. Den kommunale barnevernstjenesten	23
3.1. Innledning	23
3.2. Kompetansekrav i kommunal barnevernstjeneste	24
3.3. Oversikt over alle sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten i 2020	25
3.4. Barnevernsfaglige grunnutdanninger	33
3.5. Videreutdanninger	35
3.6. Oppsummering av barnevernsfaglige grunnutdanninger og videreutdanninger	53
4. Barnevernsinstitusjoner	55
4.1. Innledning	55
4.2. Kompetansekrav i barnevernsinstitusjoner	56
4.3. Oversikt over alle sysselsatte i barnevernsinstitusjoner i 2020.....	57
4.4. Barnevernsfaglig grunnutdanning for fagpersonell og ledere	64
5. Avsluttende kommentarer	69
5.1. Kompetansesituasjonen i den kommunale barnevernstjenesten 2020	69
5.2. Kompetansesituasjonen i barnevernsinstitusjonene 2020	69
5.3. Kompetansesatsing mot år 2031	69
5.4. Definisjon av kompetanse	70
5.5. Veien videre	70
Vedlegg A: Unntak for populasjonsinndelingen	71
Figurregister	72
Tabellregister	74

1. Innledning og bakgrunn

1.1. Innledning

Med økende oppmerksomhet på beskyttelse av barns rettigheter og velferd, øker kravet til kompetanse og ferdigheter hos dem som jobber i barnevernet. De nye kravene om kompetanse som er beskrevet i den nye barnevernsloven skal bidra til å sikre en bedre og mer effektiv tjeneste til de barna som trenger det mest. Kompetansekravene skal innføres for den kommunale barnevernstjenesten og barnevernsinstitusjonene.

I den kommunale barnevernstjenesten vil det fra 2031 være krav om en barnevernsfaglig masterutdanning for saksbehandlere og ledere som vurderer omsorgssituasjonen til barn og tar beslutninger om hjelpetiltak, iverksetting og andre typer tiltak, samt gjennomføringen av disse. De med lang arbeidserfaring kan oppfylle kravet med en barnevernsfaglig bachelorutdanning og tilstrekkelig relevant videreutdanning.

For barnevernsinstitusjonene er kravet at alle ledere og deres stedfortredere fra 2031 skal ha en barnevernsfaglig masterutdanning, men det vil også være tilstrekkelig hvis de har en relevant bachelorutdanning med relevant videreutdanning. For alt faglig personell vil kravet fra og med 1.1.2022 være en relevant bachelorutdanning. Kravet gjelder bare for de nyansatte. De som allerede er ansatt vil ikke bli berørt av dette kravet.

Formålet med denne rapporten er å gi et deskriptivt bilde på hvordan utdanningsnivået i den kommunale barnevernstjenesten og barnevernsinstitusjonene ser ut i dag – målt i 2020. Rapporten skal bidra til å undersøke eventuelt kompetansegap med utgangspunktet i målbildet for 2031.

For den kommunale barnevernstjenesten og for barnevernsinstitusjonene vil rapporten se nærmere på følgende punkter:

- Andel med master- og bachelorutdanning
- Regionale forskjeller – målt i sentralitet og barnevernsregioner
- I hvilken grad alder har betydning for å ha ervervet kompetanse over tid
- Master- og bachelorutdanning i forhold til stillingskategori/type

For mange av de ansatte i dag, og for dem som får jobb i den kommunale barnevernstjenesten eller som ledere i barnevernsinstitusjonene de nærmeste årene, vil kravet om relevant masterutdanning kunne erstattes med relevant videreutdanning i tillegg til kravet om minst fire års arbeidserfaring. Rapporten inneholder derfor en nærmere analyse av fagpersonell som utgjør mesteparten av de sysselsatte. Det er dem som har en bachelorutdanning som kvalifiserer dem til tittelen barnevernspedagog, sosionom og vernepleier som er i fokus i rapporten. For å svare på rapportens formål har SSB kartlagt alle videreutdanninger som er tatt i etterkant av fullført grunnutdanning.

Barnevernsloven er ikke helt klar på hvilke spesifikke videreutdanninger som er relevante. For å definere innholdet i lovtekstens formulering om «barnevernsfaglig eller annen relevant videreutdanning» har SSB samarbeidet med Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Sammen kom vi fram til en tredeling av begrepet som rapporten kategoriserer videreutdanningene i: *barnevernsfaglige*, *øvrige barnevernsfaglige* og de videreutdanningene innenfor utdanningsfeltene sosial, helse og pedagogikk (SHP-videreutdanninger). Det er imidlertid viktig å presisere at det ikke er et en-til-en-forhold mellom utdanning og kompetanse. Kommunene og barnevernsinstitusjonene vil gjøre individuelle vurderinger basert på anbefalingene til Bufdir.

Rapporten går mest i dybden på barnevernsfaglige videreutdanninger, og ser på betydningen av følgende forhold for kompetansen:

- Er det regionale forskjeller i kompetanse, målt etter sentralitet og barnevernsregioner?
- I hvilken grad er kompetanse relatert til alder?
- Ulik videreutdanning i ulike stillingskategorier?
- Hva er omfanget av videreutdanning, målt i studiepoeng?

I kapittel 2 beskrives avgrensninger, populasjon og datakilder. De viktigste datakildene er registerbasert sysselsettingsregister og Norsk utdanningsdatabase (NUDB). I tillegg beskrives hvordan vi har definert de relevante videreutdanningene og skilt ut personellet i barnevernet som de nye kompetansekravene er relevante for.

I kapittel 3 gis det en oversikt over den kommunale barnevernstjenesten. I kapittel 3.3 beskrives hele tjenesten og hvilken utdanning de sysselsatte har basert på stillingskategori og hvordan utdanningsnivået fordeler seg på en rekke bakgrunnsvariabler. I kapittel 3.4 og 3.5 blir det en ekstra kartlegging av barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere som utgjør en stor andel de sysselsatte som blir beskrevet i kapittel 3.3.

Kapittel 4 følger samme mal som kapittel 3 når de sysselsatte i barnevernsinstitusjonene beskrives. I kapittel 4.3 er det en kartlegging av alle sysselsatte, mens kapittel 4.4 fokuserer på barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere.

Definisjonen av hva som er å anse som relevant utdanning eller barnevernsfaglig videreutdanning for statistiske formål, er en pågående prosess. Denne prosessen vil mest sannsynlig fortsette fram mot 2031. Mulige endringer vil derfor kunne påvirke hva som blir definert som relevant videreutdanning og dermed treffsikkerheten for beskrivelsene i rapporten. For å sikre brukernytten til rapporten brukes både en smalere og en videre definisjon av relevant videreutdanning i analysene av kompetansen.

Målsetningen med rapporten er å gi et kunnskapsgrunnlag med relevante data og informasjon som kan bidra til å forstå kompetansesituasjonen bedre, vurdere alternativer, forutsi mulige resultater av nye kompetansekrav og foreta informerte beslutninger. Rapporten kan også hjelpe beslutningstakere til å belyse viktige problemstillinger, identifisere mulige utfordringer og se muligheter for forbedring.

Rapporten vil basert på funnene gi en evaluering og anbefaling for årlig å overvåke utviklingen av de nye kompetansebehovene. Dette kan enten gjøres ved å innføre en ny offisiell statistikk eller ved tabelloppdrag.

1.2. Bakgrunn

Med virkning fra 1. januar 2022 ble en rekke endringer som gjelder kompetansekrav til ansatte implementert i den gamle barnevernloven. Disse er videreført i ny barnevernslov. Fra 1. januar 2031 vil det være nødvendig at personell med arbeidsoppgaver som å vurdere bekymringsmeldinger, undersøke omsorgssituasjonen til barn, treffe vedtak om hjelpetiltak, forberede saker for barneverns- og helsenemndene, og iverksette og følge opp tiltak, har en barnevernsfaglig mastergrad eller tilsvarende utdanning. Eller en relevant bachelorgrad og minst fire års erfaring fra barnevernet, samt en barnevernsfaglig eller øvrig relevant videreutdanning på minst 30 studiepoeng. Loven gjelder også for ledere og stedfortredere i barnevernstjenesten, ansatte i barnevernsvakten, sakkyndige som barnevernstjenesten har engasjert, og personell som bistår barnevernstjenesten med utredninger. Kommunen har ansvaret for å vurdere om

kompetansekravene er oppfylt i barnevernstjenesten, mens statsforvalteren skal sikre at kommunene oppfyller sine forpliktelser i henhold til barnevernsloven på en forsvarlig måte.

For barnevernsinstitusjoner er kravene at faglig personell som ansettes i en institusjon skal minst ha relevant bachelorutdanning. Videre er det krav til at barnevernsinstitusjoner skal ha en leder og en stedfortreder for lederen. Fra 1. januar 2031 skal disse ha barnevernsfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå. Kompetansekravet er oppfylt også for ledere og stedfortredende ledere som har relevant bachelorutdanning, og som innen 1. januar 2031 har gjennomført relevant videreutdanning med minst 30 studiepoeng.

I tildelingsbrevet til Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) ber Barne- og familiedepartementet (BFD) om følgende: Innføring av kompetansekrav i barnevernet vil kreve god planlegging og omstilling i sektoren, og Bufdir skal legge til rette for en vellykket implementering. Direktoratet skal ha oversikt over tilstanden i sektoren, følge med på utviklingstrender og utvikle statistikk og kunnskap på området. Bufdir skal innrette sine virkemidler slik at tjenestene blir bedre og rettssikkerheten til barn og foreldre ivaretas.

Denne rapporten gir tall for kompetansesituasjonen i 2020, og skal gi grunnlaget for å finne hvilke tall som må oppdateres i åra fram mot 2031 for å kunne følge utviklingen i den formelle kompetansen til ansatte i barnevernet.

2. Avgrensninger og datagrunnlag

I dette kapitlet presenterer vi avgrensningene og datakildene som ligger til grunn for vår kartlegging av barnevernet i Norge. Datagrunnlaget bygger på registerbasert sysselsettingsstatistikk for helse- og sosialpersonell, som gir informasjon om sysselsatte helse- og sosialarbeidere og deres arbeidsforhold. I tillegg har vi brukt Nasjonal utdanningsdatabase (NUDB) for å få flere detaljer om utdanning.

Gjennom denne introduksjonen vil vi gi leserne en oversikt over de viktigste avgrensningene og datakildene vi har lagt til grunn for vår kartlegging. Dette vil hjelpe dem å forstå og vurdere resultatene som presenteres senere i rapporten.

2.1. Arbeidsmarkedsdata

Denne rapporten bygger på registerbasert sysselsettingsstatistikk for helse og sosialpersonell¹. Statistikken samles inn gjennom en rekke registre, hovedsakelig a-ordningen, NUDB, helsepersonellregisteret, Enhetsregisteret og Virksomhets- og foretaksregisteret.

Den gir informasjon om sysselsatt helse- og sosialpersonell og deres arbeidsforhold. Dataene omfatter bosatte og ikke-bosatte personer i alderen 15 år og over². Grunnlaget er laget slik at helse- og sosialfaglig utdanning og jobber innen helse og sosialnæringen prioriteres. Dermed gir statistikken en komplett oversikt over beholdningen av helse- og sosialpersonell i Norge. Talletidspunktet er en referanseuke i november i statistikkåret, og alle variabler knyttet til arbeidsforholdet, som årsverk, arbeidsgiver/virksomhet og yrke, er fra referanseuken.

I dette registeret finner vi alle sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten og barnevernsinstitusjonene med opplysninger om arbeidsforholdet, utdanning, og en rekke bakgrunnsvariabler som kjønn, alder, innvandringskategori osv. Registeret gir også en rekke opplysninger om virksomhetene og foretakene i næringene.

A-ordningen er hovedkilden til den registerbaserte sysselsettingsstatistikken. Dette er en samordnet digital innsamling av opplysninger om arbeidsforhold, inntekt og skattetrekk til Skatteetaten, NAV og SSB. A-ordningen gir oss informasjon om sysselsatte og arbeidsforhold.

2.2. Utdanning

Nasjonal utdanningsdatabase (NUDB)³ er et datavarehus som inneholder utdanningsopplysninger for hele befolkningen fra 1970 og frem til i dag. Opplysningene registreres om hvilken utdanning et individ til enhver tid er/har vært i gang med, hvilke utdanninger som er fullført og hvilken utdanning som er den høyeste fullførte utdanningen. Utdanningsinstitusjonene rapporterer inn til NUDB, og de særegne utdanningskodene blir omkodet til koder i tråd med Norsk standard for utdanningsgruppering (NUS).

Norsk standard for utdanningsgruppering (NUS)⁴ er en klassifisering av utdanningsnivåer i Norge. For å kunne gjøre statistiske analyser av utdanningsaktiviteter, er det viktig å kunne gruppere dem på en strukturert måte. NUS eller NUS2000 fungerer som en grupperingsnorm for alle utdanningsaktiviteter som finnes i Norge, og for utdanninger utført i utlandet. Dette innebærer at utdanningsaktiviteter som er tilnærmet like med hensyn til faglig innhold og nivåmessig plassering,

¹ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/helse-og-sosialpersonell>

² Bosatte personer er personer som oppholder seg i Norge i seks måneder eller mer. Ikke-bosatte personer er personer som oppholder seg i Norge i mindre enn seks måneder. Disse blir registrert med et D-nummer i folkeregisteret.

³ https://www.ssb.no/utdanning/_attachment/283616?_ts=1583e453200

⁴ <https://www.ssb.no/utdanning/norsk-standard-for-utdanningsgruppering>

grupperes sammen. For eksempel kan en Master i barnevern være noe forskjellig i oppsett og prioriteringer mellom utdanningsinstitusjoner, men NUS-koden vil være den samme for alle.

NUS2000 har ni nivåer, med tillegg av en verdi for uoppgitt. Nivåinndelingen er ment å gi et best mulig bilde av strukturen i det norske utdanningssystemet. Nivåinndelingen er bygd opp på følgende måte:

Tabell 2.1 Norsk standard for utdanningsgruppering (NUS2000) etter utdanningsnivå

Tredeling av nivå	Nivå	Nivånavn	Klasstrinn
	0	Ingen utdanning og førskoleutdanning	Under skoleplikt
Obligatorisk utdanning	1	Barneskoleutdanning	1.-7. klasstrinn
	2	Ungdomsskoleutdanning	8-10. klasstrinn
	3	Videregående, grunnutdanning	11.-12. klasstrinn
Mellomutdanning	4	Videregående, avsluttende utdanning	13. klasstrinn +
	5	Påbygging til videregående utdanning	14. klasstrinn +
	6	Universitets- og høgskoleutdanning, lavere nivå	14. -17. klasstrinn
Universitets- og høgskoleutdanning	7	Universitets- og høgskoleutdanning, høyere nivå	18.-19. klasstrinn
	8	Forskerutdanning	20. klasstrinn +
	9	Uoppgitt	

En annen gruppering av utdanning er etter fagfelt. Grupperingen etter fagfelt går på tvers av utdanningsnivå, og hvert fagfelt grupperer utdanning som er så faglig homogen som mulig. Hovedmålsettingen med denne grupperingen er å samle utdanninger som avviker relativt lite med hensyn til faglig innhold.

Eksempler på fagfelt kan være:

- Velferdsfag (sosialfag)
- Helsefag
- Utdanningsfag
- Juridiske fag
- Økonomiske fag

Velferdsfag vil for eksempel inkludere barnevernspedagoger og sosionomer, mens vernepleiere vil ligge under gruppen helsefag. Dette kan være nyttig informasjon for å kunne sammenligne utdanninger innen samme fagfelt eller for å kartlegge den samlede strukturen i utdanningssystemet.

Rapporten bruker fagfeltene også til å definere videreutdanning innenfor velferds-, helse- og utdanningsfag som direkte relatert til brukerrettet barnevernsfaglig kompetanse og som bidrar til å øke kvaliteten på tilbudt tjeneste. Definisjon og bearbeiding av data for å få oversikt over personens videreutdanning er beskrevet i kapittel 2.7.

Det er verdt å merke seg at utdanningsdataene som benyttes i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken er ett år gamle, da de er hentet fra NUDB (Norsk utdanningsdatabase). Dette skyldes at denne statistikken har lang produksjonstid, og at utdanningsopplysningene fra året før referanseåret er benyttet i sysselsettingsstatistikken. Dette kan føre til at personer som er nyutdannet står registrert med sin forrige høyeste utdanning, noe som kan resultere i en overestimering av antallet som ikke har en relevant utdanning i denne rapporten.

For å illustrere med et eksempel: La oss si at en person fullførte utdanningen sin i 2020, men i denne rapporten refererer man til utdanningsdata fra 2019. I så fall vil denne personen stå registrert med sin forrige høyeste utdanning, som kan være en helt annen utdanning enn den

personen faktisk har. Dette kan føre til at denne personen blir registrert som å ikke ha en relevant utdanning for barnevernstjenesten, selv om dette ikke stemmer.

Utdanning som er gjennomført i utlandet

Utdanninger som er fullført i Norge skal være registrert i NUDB. Imidlertid er ikke dette alltid tilfellet for utdanninger som er fullført i utlandet. For å få utdanninger fullført i utlandet registrert i NUDB, har det blitt gjort flere tiltak.

Informasjon om utdanninger som er fullført i utlandet og har mottatt støtte fra Lånekassen, er registrert i NUDB. Data fra Lånekassen ble først samlet inn i 1992 for årene 1986-1992, og har siden blitt innhentet årlig. Fra 2001 har datagrunnlaget blitt supplert med data fra Nasjonal vitnemålsdatabase (NVB) og Helsepersonellregisteret, samt opplysninger om avsluttede utdanninger for årgangene 2001-2002. Fra 2008 har datagrunnlaget også blitt utvidet årlig med opplysninger fra Utlendingsdatabasen (UDB), fra 2017 med data fra Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT) og fra 2018 med data fra NAV. I 2020 ble datagrunnlaget supplert med opplysninger om utdanninger fra de statistiske byråene i Island, Finland og Danmark.

I oktober 2019 var andelen innvandrere uten registrert utdanning på 16 prosent, inkludert dataene fra de nordiske landene som er nevnt tidligere. Innvandrere er definert som personer som selv har innvandret til Norge, og som er født i utlandet av utenlandsfødte foreldre og fire utenlandsfødte besteforeldre. Det er verdt å merke seg at ikke alle innvandrere er like utsatt for manglende utdanningsopplysninger. En undersøkelse fra 2014⁵ avdekket at blant yrker med lavt kompetansekrav var andelen av innvandrere med manglende utdanningsopplysninger på 23 prosent, mens denne andelen var kun 9 prosent blant yrker med høyt kompetansekrav. Dette viser at det kan være en sammenheng mellom kompetansekravet til en jobb og andelen innvandrere som har manglende utdanningsopplysninger

Barnevernspedagoger og sosionomer faller inn under kategorien av yrker med høye kompetansekrav. Det er derfor rimelig å anta at det vil være få innvandrere som jobber i disse yrkene uten å ha en registrert utdanning. Vernepleiere med autorisasjon vil imidlertid ha en høyere dekning av innvandrere og utdanning i og med at autorisasjon er et krav for å være en vernepleier.

Av de 5 435 personene i den kommunale barnevernstjenesten som har en grunnutdanning som barnevernspedagog, sosionom eller vernepleier, er det kun 2 personer som har tatt utdanningen i utlandet. Begge disse personene er innvandrere. Totalt sett er det 184 innvandrere i denne tjenesten, men resten har tatt utdanningen i Norge.

Totalt innenfor den kommunale barnevernstjenesten er om lag 8 200 ansatte, av disse er det 25 innvandrere med uoppgitt utdanning, og av disse har 7 et yrke som skulle tilsi at de er barnevernspedagoger eller sosionomer. Dette kan imidlertid være relatert til at utdanningsopplysningene henger ett år etter sysselsettingsdataene.

Videre viser dataene at av de 2 743 ansatte med grunnutdanning barnevernspedagog, sosionom eller vernepleier i barnevernsinstitusjoner, har 9 personer tatt utdanningen i utlandet, hvorav syv er innvandrere. Totalt er det 140 innvandrere ansatt i barnevernsinstitusjoner. De resterende har tatt utdanningen i Norge.

For barnevernsinstitusjonene er det 31 av 6 150 som er innvandrere med uoppgitt utdanning. Av disse er det 7 personer som har et yrke som skulle tilsi at vedkommende er barnevernspedagog

⁵ https://www.ssb.no/utdanning/artikler-og-publikasjoner/_attachment/183364?_ts=146a98197c8

eller sosionom. De fleste av de andre jobber som miljøarbeidere. Det er imidlertid viktig å påpeke at utdanningsdataene henger ett år etter sysselsettingsdataene.

2.3. Stillingskategori

I den kommunale barnevernstjenesten og i barnevernsinstitusjoner er det ulike oppgaver som skal løses. Det inkluderer både oppgaver knyttet til å hjelpe barn og unge, og oppgaver som bidrar til å støtte selve driften av tjenestene. Ulike oppgaver betyr også ulike krav til utdanning og kunnskap. I denne rapporten har vi delt de sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten inn i fire stillingskategorier basert på yrkesopplysningene i sysselsettingsregisteret:

- Ledere
- Saksbehandlere
- Støttekontakter/avlastere m.m.
- Merkantile

For barnevernsinstitusjoner er inndelingen i stillingskategorier følgende:

- Ledere
- Fagpersonell
- Merkantile

Kriteriet for inndelingen er basert på yrkeskoden de sysselsatte er registrert med. Hver sysselsatt blir av arbeidsgiver registrert med en yrkeskode på syv siffer som blir rapportert inn gjennom a-meldingen⁶. Det er standard for yrkesklassifisering⁷ som ligger til grunn for hvilke yrker som kan registreres og hvilke kriterier man skal sette yrke etter. Tabell 2.2 viser hvordan inndelingen ser ut på første siffer.

Tabell 2.2 Standard for yrkesfelt

Yrkesfelt
1. Ledere
2. Akademiske yrker
3. Høyskoleyrker
4. Kontoryrker
5. Salgs og serviceyrker
6. Bønder, fiskere mv.
7. Håndverkere
8. Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.
9. Renholdere, hjelpearbeidere mv.
0. Militære yrker og uoppgitt

Definisjoner av stillingskategorier i den kommunale barnevernstjenesten

For den kommunale barnevernstjenesten blir stillingskategoriene definert på følgende måte:

Ledere blir identifisert på bakgrunn av første siffer. Slik at alle som har 1 som førstesiffer blir definert som ledere.

Saksbehandlere er de sysselsatte som har ansvaret for forvaltning av barnevernssaker, gjennomgå meldinger, gjennomføre undersøkelser, gjøre vedtak om tiltak samt iverksette og følge opp disse, og forberede saker for barnevernsnemnda. I denne kategorien finner man hovedsakelig

⁶ <https://www.skatteetaten.no/bedrift-og-organisasjon/arbeidsgiver/a-meldingen/>

⁷ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/standard-for-yrkesklassifisering-styrk-08>

barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere. Denne stillingskategorien defineres ut fra flere yrkeskoder, og nivåer. I listen nedenfor er det i parentes satt inn hvilke utdanninger som er mest vanlig under de ulike yrkeskodene:

- 22 Medisinske yrker (vernepleiere og sykepleiere)
- 2634 Psykologer
- 2635 Rådgivere innen sosiale fagfelt (barnevernspedagoger og sosionomer)
- 3259 Andre helseyrker (barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og sykepleiere)
- 3412 Miljøarbeidere innen sosiale fagfelt (barnevernspedagoger og sosionomer)

Støttekontakter/avlastere m.m. er kontaktpersoner for barn og unge, og er gjerne til stede ved fritidsaktiviteter og lignende og bidrar til barn og unges deltakelse og inkludering i samfunnet. Dette personellet har imidlertid ikke ansvar for forvaltning av barnevernssaker slik saksbehandlere har. Denne stillingskategorien defineres ut fra flere yrkeskoder, og nivåer. I listen nedenfor er det i parentes satt inn hvilke yrker som er mest vanlig under de ulike yrkeskodene:

- 532 Pleiemedarbeidere (Avlastere)
- 5311 Barnehage- og skolefritidsassistenter mv. (Støttekontakter og fosterforeldre)

Merkantilt personell blir i praksis resten. Det utgjør i all hovedsak administrative- og kontorstillinger.

Definisjoner av stillingskategorier i barnevernsinstitusjoner

For barnevernsinstitusjonene blir inndelingen nesten helt lik, men vi tar ut todelingen for de som har en direkte kontakt med barn og unge slik som det er for den kommunale barnevernstjenesten.

Ledere blir identifisert på bakgrunn av første siffer. Slik at alle som har 1 som førstesiffer blir definert som ledere. Vi vil ikke klare å identifisere stedfortredere. De kan ha en yrkeskode som fagpersonell.

Fagpersonell er de sysselsatte som har ansvaret for å gi støtte og omsorg til barn og unge på barnevernsinstitusjoner. I denne kategorien finner man hovedsakelig barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og ufaglærte. Denne stillingskategorien defineres ut fra flere yrkeskoder, og nivåer. I listen nedenfor er det i parentes satt inn hvilke utdanninger som er mest vanlig under de ulike yrkeskodene, men for de to siste er det angitt yrke:

- 22 Medisinske yrker (vernepleiere og sykepleiere)
- 2634 Psykologer
- 2635 Rådgivere innen sosiale fagfelt (barnevernspedagoger og sosionomer)
- 3259 Andre helseyrker (barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og sykepleiere)
- 3412 Miljøarbeidere innen sosiale fagfelt (barnevernspedagoger og sosionomer)
- 532 Pleiemedarbeidere (Miljøarbeidere og avlastere)
- 5311 Barnehage- og skolefritidsassistenter mv. (Miljøarbeidere)

Merkantilt personell blir i praksis resten. Det utgjør i all hovedsak administrative- og kontorstillinger, vaktmestere og annet servicepersonell.

2.4. Populasjonen den kommunale barnevernstjenesten og barnevernsinstitusjonene

Barnevernet er både en kommunal og statlig tjeneste. Alle kommuner skal ha en barnevernstjeneste som er førstelinjetjenesten i barnevernet. Barnevernstjenestens ansvar omfatter å gjennomgå meldinger og en plikt til å undersøke barns omsorgssituasjon, treffe vedtak om frivillige hjelpetiltak og midlertidige akuttvedtak, gi hjelpetiltak til barn, unge og foreldre i hjemmet, forberede saker som

innebærer tvangsvedtak og å iverksette og følge opp barn i tiltak, herunder følge opp de barn som er plassert enten i fosterhjem eller institusjon. Den kommunale barnevernstjenesten har som mål å beskytte barn og unge mot omsorgssvikt og andre former for overgrep. Tjenesten har også som oppgave å hjelpe barn og unge som har vært utsatt for omsorgssvikt eller overgrep, og å bidra til at de får et best mulig omsorgs- og oppvekstmiljø.

Barneverninstitusjoner er ansvarlige for å tilby et sikkert og trygt hjem til barn og unge som ikke kan bo hjemme. Årsakene til at barn og unge ikke kan bo hjemme kan være atferdsutfordringer, rusproblemer, manglende omsorg hjemme eller foreldre som av ulike grunner ikke er i stand til å ivareta omsorgen i kortere eller lengre perioder. Barnevernsinstitusjonene drives av det offentlige, ved Bufetat og kommunene, ideelle organisasjoner og andre private aktører. Bufetat har ansvaret for etablering og drift av barneverninstitusjoner, samt godkjenning av private og kommunale barneverninstitusjoner. Oslo kommune har et tilsvarende ansvar innenfor sitt geografiske område.

En sentral datakilde i rapporten er registerbasert sysselsettingsstatistikk for helse- og sosialpersonell. Når vi henter ut statistikk for den kommunale barnevernstjenesten og barnevernsinstitusjoner fra dette registeret er det i all hovedsak basert på næringskode og sektor.

- Den kommunale barnevernstjenesten blir her definert som virksomheter som har næringskoden *88.991 Barnevernstjenester*, og sektor *kommuneforvaltningen*.
- Barnevernsinstitusjonene blir definert som virksomheter med næringskoden *87.901 Institusjoner innen barne- og ungdomsvern*, og sektor *innen stat, kommune (Oslo) og private*.

Dette er den overordnede definisjonen av tjenestene, men i virkeligheten er ikke grensene like klare. Vi har derfor gjort noen unntak for å treffe virkeligheten bedre. Unntakene er listet opp i vedleggene A1 og A2.

2.5. Utdanning og oppgaver for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere

Sysselsatte i barnevernet som er utdannet til barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere jobber alle med å hjelpe barn, unge og familier i vanskelige livssituasjoner. Alle tre utdanningene har som mål å bidra til å forbedre livsvilkårene for denne gruppen, og har i tillegg et stort fokus på etikk og juss. Det er viktig å ha kunnskap om regelverk og lover som gjelder for barnevernstjenesten og i barnevernsinstitusjoner for å kunne gi god og lovlig hjelp til barn og unge.

Det er også noen ulikheter mellom utdanningene. Kort oppsummert har barnevernspedagogen et større fokus på pedagogiske og psykologiske aspekter av arbeidet med barn og unge, mens sosionomene har et større fokus på sosialt arbeid og rådgivning. Vernepleieren har et større fokus på helse og omsorg for mennesker med funksjonsnedsettelse, psykiske- og helseproblemer.

Disse tre faggruppene jobber tett sammen, og samarbeider tett med andre faggrupper som psykologer, jurister m.m. Nedenfor følger en kort beskrivelse av de tre utdanningene:

Utdanningskrav og hovedoppgaver for barnevernspedagogen:

Grunnutdanningen for barnevernspedagogen er i dag en treårig bachelorutdanning i barnevern med sentrale emner innen aktivitetsfag, etikk, juss, pedagogikk, psykologi og samfunnsfag. Tidligere var det også treårig barnevernspedagogutdanning og bachelorstudium i flerkulturelt barnevern, samt toårig barnevernslinje ved sosialskole som kvalifiserte til barnevernspedagog.

Som barnevernspedagog jobber man tett på barn og unge, men også som saksbehandler og leder innen barnevernssektoren. Hovedoppgaven er å fremme barn og unges vekst og trivsel, og å hjelpe barn og unge i vanskelige livssituasjoner.

Utdanningskrav og hovedoppgaver for sosionomen:

For å få sosionomtittelen kreves det i dag en treårig bachelorgrad i sosialt arbeid. Tidligere var det også to- og treårig sosionomutdanning som kvalifiserte til tittelen.

Sosionomene jobber ofte som rådgivere og saksbehandlere. Hovedoppgaven er å sikre og bedre livs- og oppvekstvilkår for barn, unge og familier, samt å forebygge, løse og redusere sosiale problemer.

Utdanningskrav og hovedoppgaver for vernepleieren:

Vernepleierutdanningen har fokus på å hjelpe mennesker med sammensatte behov og gir særlig kunnskap om mennesker med psykisk utviklingshemming og deres spesielle behov. Det er hovedsakelig treårig bachelor i vernepleie og vernepleierutdanning som kvalifiserer til tittelen vernepleier.

Arbeidet retter seg spesielt mot personer med utviklingshemming, men også mot mennesker med fysiske funksjonsnedsettelse, psykiske lidelser, rusproblemer og aldersdemens. Hovedoppgaven er å hjelpe mennesker med å takle og løse helseproblemer og å arbeide med pleie og omsorg.

2.6. Definisjon av barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere i datagrunnlaget

Når vi skal identifisere hvem som er barnevernspedagog, sosionom og vernepleier i den kommunale barnevernstjenesten og barnevernsinstitusjonene, bruker vi den registerbaserte sysselsettingsstatistikken for helse- og sosialpersonell. En person kan ha flere arbeidsforhold på tvers av ulike næringer og tjenester. Vi har i denne rapporten tatt utgangspunkt i hvor personen har hovedarbeidsforholdet. Dette betyr at personer som kun har et biarbeidsforhold i den kommunale barnevernstjenesten eller -institusjoner ikke blir inkludert.

I dette registeret får den sysselsatte definert utdanningen ut fra den høyeste helse- og sosialutdanningen. Det vil si at helse- og sosialutdanningen får prioritet foran andre utdanninger når personens utdanning blir definert. Dette danner grunnlaget for å kunne fastslå antall sysselsatte med enten helse- eller sosialutdanning.

En vernepleier som på et senere tidspunkt tar en legeutdanning vil få sin høyeste helse- og sosialutdanning endret fra vernepleier til lege. Vernepleierutdanningen vil ikke bli endret hvis personen senere tar en juridisk embetseksamen etter fullført vernepleierutdanning, selv om denne utdanningen er høyere.

En svakhet med denne tilnærmingen er at personer i barnevernstjenestene som har tatt en helt annen utdanningsretning, etter for eksempel utdanning som barnevernspedagog, kan ha gått inn i stillinger hvor det ikke er behov for å ta videreutdanninger innen barnevern eller lignende for å møte kravene i den nye barnevernsloven. Vi risikerer å feilaktig definere disse personene som barnevernspedagog, sosionom eller vernepleier. En måte å filtrere disse personene bort på er å bruke yrkeskodene til de ansatte. Det kan gi oss opplysninger om personen har en stilling som er rettet mot barn og unge eller er en ren administrativ stilling.

En alternativ tilnærming til å identifisere barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere kunne være å bruke yrkeskodene. Yrkestittelen til vernepleierne er beskyttet og man må også ha en autorisasjon. Det samme gjelder ikke for yrkestitlene som er vanlig for barnevernspedagoger og sosionomer. Her kan det også være personer med andre, men relevante, utdanninger.

Etter en totalvurdering valgte vi å identifisere dem på bakgrunn av utdanning og heller bruke yrke på en overordnet måte for å kunne dele dem inn i overordnede stillingskategorier som for eksempel at de jobber i direkte kontakt med barn og unge eller merkantilt/administrativt.

Det er denne populasjonen av barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere vi kobler på videreutdanninger fra NUDB etter fullførte grunnutdanning for de respektive utdanningene.

Den registerbaserte sysselsettingsstatistikken vil i noen tilfeller definere enkelte personer uten den formelle grunnutdanningen som barnevernspedagoger, sosionomer eller vernepleiere, basert på fullførte studier av en høyere grad innenfor de aktuelle disiplinene, for eksempel en master i barnevern. I datamaterialet utgjør gruppen uten grunnutdanning et relativt lite antall.

Det at utdanningsopplysningene er ett år gamle sammenlignet med sysselsettingsdataene gjør at vi ikke klarer å fange opp de som er nyutdannet. Det er imidlertid lite sannsynlig at mange av disse har hatt mulighet til å begynne på et videreutdanningsløp etter å ha fullført sin grunnutdanning. Unntaket er vernepleiere som også identifiseres med en oppdatert autorisasjon. Dette kan føre til at populasjonen for vernepleiere er noe ulik sammenlignet med barnevernspedagoger og sosionomer, noe som kan slå ut på andelen som har tatt videreutdanninger.

Barnevernsfaglig grunnutdanning

Sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten og barnevernsinstitusjoner har ulik utdanningsbakgrunn. Felles for alle er at deres utdanning og arbeidserfaring tilfredsstillende kravene til kompetansen som kreves for å utføre de nødvendige arbeidsoppgavene.

På oppdrag fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) skal rapporten belyse kompetanse-situasjonen for spesielt tre faggrupper innenfor den kommunale barnevernstjenesten og barnevernsinstitusjoner - *barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere*. Der de to første gruppene er de absolutt største mens vernepleiere er en liten faggruppe i barnevernet. Grunnutdanningene som gir tittelen til disse faggruppene omtales videre i denne rapporten som *barnevernsfaglige grunnutdanninger*. I offentlig statistikk defineres disse utfra utdanningskodene presentert i tabell 2.3:

Tabell 2.3 Grunnutdanninger til barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere i offentlig statistikk, etter utdanningskode (NUS-kode) og utdanningsnavn

Grunnutdanninger	
Barnevernspedagog	
662117	Bachelor, barnevern, treårig
662102	Barnevernspedagogutdanning, treårig
662118	Bachelor, flerkulturelt barnevern, treårig
662103	Barnevernslinje ved sosialskole, toårig
Sosionom	
662116	Bachelor, sosialfag, treårig
662104	Sosionomutdanning, treårig
662106	Sosionomutdanning, toårig
Vernepleier	
661305	Bachelor, vernepleie, treårig
661301	Vernepleierutdanning, treårig

Kilde: Statistisk sentralbyrå

2.7. Videreutdanning for utvalgte utdanninger

Videreutdanninger kan være en måte å øke sin kompetanse og kvalifikasjoner på, og kan være nyttige for å få en mer attraktiv jobb eller for å kunne utføre en jobb bedre. Det kan være en videreutdanning som bygger på eksisterende utdanning eller som skal gi ekstra kompetanse i den jobben man har. Videreutdanninger skal gi relevant faglig påfyll og heve kompetansen til ansatte i barnevernet som er ferdig utdannet. Den enkelte ansatte gis mulighet til å fordype seg i et faglig tema og samtidig fortsette sitt arbeid i barnevernet. Videreutdanningene skal være praksisnære og gi direkte innvirkning på faglig praksis.

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har pekt ut tre grunnutdanninger som er spesielt relevante å kartlegge nærmere: **barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere**. For de tre utvalgte utdanningene har vi koblet på alle registrerte utdanninger fra nivå 5 til nivå 8 i NUDB (se tabell 2.1) etter fullført grunnutdanning, som for disse faggruppene er plassert på nivå 6. Dette betyr at vi har utelatt utdanninger som har som mål å forbedre karakterer på videregående nivå eller lignende.

Med utgangspunkt i vår populasjon av sysselsatte i 2020 med grunnutdanning som barnevernspedagog, sosionom eller vernepleier, kobles alle utdanninger som er gjennomført etter fullført grunnutdanning på. Ved å benytte oss av utdanningsopplysningene i NUDB-basen får vi et mer omfattende datagrunnlag enn når vi bare benytter registerbasert sysselsettingsstatistikk. Dette gjør at vi ikke har noen begrensninger på hva som tas med i vår analyse gitt rammen for populasjonen - dem med bestemt grunnutdanning. Rapporten inkluderer dermed både fullførte utdanninger og fullførte emner innenfor videreutdanninger som ikke er fullført. Både for barnevernspedagoger og sosionomer har det vært vanlig å supplere grunnutdanningen med enkelt emner fra en videreutdanning – uten å fullføre hele utdanningen.

Det nye datagrunnlaget for de utvalgte utdanningene gir oss informasjon om hvor mange emner som er tatt og hvor mange studiepoeng hvert av dem genererte. En mangel er at navn på emner ikke er inkludert i datagrunnlaget. Det er på grunn av variasjon i navnebruk for emner mellom utdanningsinstitusjoner. Fagutdanningene er imidlertid omkodet til et felles kodespråk, NUS2000, for å gjøre det mulig å sammenligne og lage statistikk på tvers av utdanningsinstitusjoner og land. I forbindelse med rapporten har vi også erfart at utdanningsstedene i noen tilfeller kan ha brukt ulik NUS-kode for samme utdanning.

Videreutdanning i den kommunale barnevernstjenesten

Fra 1. januar 2031 stilles krav til utdanning og erfaring som personell i barnevernstjenesten og andre må ha for å utføre bestemte oppgaver for barnevernstjenesten. Personell som utfører disse oppgavene, må fra 1. januar 2031 ha **barnevernsfaglig mastergrad eller øvrig relevant utdanning på tilsvarende nivå**. Kompetansekravet er også oppfylt av personell som har relevant bachelorutdanning og som innen 1. januar 2031 kan dokumentere minst fire års arbeidserfaring fra barnevernet og som har gjennomført en **barnevernsfaglig eller øvrig relevant videreutdanning med minst 30 studiepoeng**.

Kompetansekravene i loven er lite spesifikke. Det fremgår ikke av loven hva som er «relevant mastergrad», «relevant videreutdanning» eller «relevant arbeidserfaring». I lovforarbeidene legges det imidlertid til grunn at barnevernstjenesten også etter innføringen av kompetansekravet, først og fremst vil ha behov for personell med barnevernsfaglig masterutdanning og spesifikk barnevernskompetanse/kompetanse i barnevernsfaget. I tillegg nevnes andre utdanningsgrupper som kan kvalifisere for arbeid i barnevernstjenesten, også utdanningsgrupper som ikke gir spesifikk barnevernsfaglig kompetanse. Som eksempel nevnes jurister, psykologer og annet personell med helse- og sosialfaglig masterutdanning, pedagoger og sosialantropologer.

Dermed vet vi at de som har mastergrad og videreutdanninger som er barnevernsfaglige kvalifiserer til arbeid i barnevernstjenesten. Mens de øvrige vi har identifisert kan kvalifisere til arbeid i barnevernstjenesten, så lenge barnevernstjenesten vurderer at de har behov for den spesifikke kompetansen i sin tjeneste.

Barnevernsfaglig videreutdanning

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har gitt faglige anbefalinger om kompetansekrav og utdanning for kommunalt barnevern, og de vil være førende når kommunene skal vurdere om de

ansatte har relevant kompetanse⁸. I samråd med Bufdir har vi forsøkt å identifisere barnevernsfaglige utdanninger i form av utdanningskoder i NUDB. Dette vil på ingen måte være en fasit, men en tilnærming for å kunne få en statistisk oversikt. Det er kommunene som gjør individuelle vurderinger om en ansatt er kvalifisert eller ikke basert på anbefalingene til Bufdir.

For at en videreutdanning skal være relevant på riktig nivå i denne analysen, må utdanningen inneholde minst 30 studiepoeng forutsatt at man i tillegg har fire års arbeidserfaring. Punktet med arbeidserfaring tar vi ikke hensyn til her i og med at dette er noe personene har god tid til å oppnå fram til 2031. Har man en master eller tilsvarende faller kravet om arbeidserfaring bort. I praksis betyr dette at noen år før loven trer i kraft i 2031 vil det være vanskelig for en nyutdannet barnevernspedagog eller lignende å få jobb i barnevernstjenesten med mindre vedkommende har en master. Unntaket med 30 studiepoeng og fire års arbeidserfaring er i første rekke en overgangsordning for de som allerede er i jobb før kravet om master kommer i 2031.

Tabell 2.4 presenterer utdanningene som skal fange opp kompetansen som gir barnevernsfaglige videreutdanninger. Ikke alle utdanningene som inngår her er rettet direkte mot barnevernsfaget, med de er inkludert som «barnevernsfaglig» for å kunne skille de fra andre mulige relevante grupper. [Utdanningskoder](#) som begynner med tallet 7 tilsvarer mastergrader eller tilsvarende, mens koder som begynner med 6 tilsvarer bachelornivå eller en påbygging av bachelorgraden. En utdanningskode består av seks siffer. Hvis bare de fire første sifrene oppgis, betyr det at alle sekssifrede koder som starter med disse fire anses som barnevernsfaglige videreutdanninger. For eksempel, en toårig master i barnevern har koden 762106 og vil vises under «7621 Sosialfag» i tabell 2.4.

Tabell 2.4 Barnevernsfaglige videreutdanninger for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere

Utdanningskode	Navn på utdanning
7629	Sosialfag, andre
7621	Sosialfag
7371	Rettsstudiet
7369	Psykologiske fag, andre
7361	Psykologi
769999	Helse-, sosial- og idrettsfag, andre, uspesifisert, høyere nivå
759999	Naturvitenskapelige fag, håndverksfag og tekniske fag, andre, uspesifisert, høyere nivå ⁹
669961	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, vold
669956	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, psykososialt arbeid med barn og unge
669918	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, rusproblematikk
669917	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, psykisk helsearbeid
662122	Videreutdanning for sosialsektoren, relasjonskompetanse i barnevernet
662114	Videreutdanning for sosialsektoren, familierapi
662113	Videreutdanning for sosialsektoren, uspesifisert
662112	Videreutdanning for sosialsektoren, sosialt arbeid med barn og unge
662107	Videreutdanning for sosialsektoren, barnevern

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Det er viktig å presisere at utdanningene i tabellen er basert på en overordnet standard (NUS2000). Flere av utdanningene er listet opp fordi det ligger ett eller flere relevante emner i selve utdanningen.

Det har ikke vært uvanlig at barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere tar ulike emner innenfor flere videreutdanninger framfor å fullføre en hel videreutdanning. Det betyr at en person

⁸ <https://www.bufdir.no/contentassets/ed7a489b2fbf4c808e4637c037e51450/kompetanse-og-utdanning-for-kommunalt-barnevern-anbefalinger.pdf>

⁹ En utdanningsinstitusjon har rapportert en barnevernsutdanning på feil utdanningskode. Det er imidlertid liten grunn til å tro at det for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere har tatt noe annet enn en barnevernsfaglig videreutdanning på denne utdanningskoden.

kan ha veldig mange studiepoeng uten å ha fullført en eneste videreutdanning. Når vi i kapittel 3 kartlegger omfanget av videreutdanninger for disse grunnutdanningene er det sum studiepoeng vi i all hovedsak måler på.

I analysen av utdanningene som er registrert i NUDB, er det viktig å være klar over at ikke alle emner som er inkludert i en utdanning, er ansett som relevante. En svakhet med datagrunnlaget i NUDB er at det ikke er mulig å skille mellom emner i en utdanning. Den eneste informasjonen som er tilgjengelig, er antall studiepoeng, men ikke hva emnet egentlig dreier seg om. For eksempel kan utdanningen «Videreutdanning for sosialsektoren, familieterapi» bestå av seks emner på ti studiepoeng hver, men kun ett av emnene er definert som relevant for å dekke de ønskede kompetanseområdene for kommunalt barnevern. Dermed kan det hende at en person har tatt fem emner som ikke er relevante, men analysen vil likevel vise at personen har tatt 50 studiepoeng som er svært relevante. Dette kan føre til en feilaktig representasjon av personens kompetanse og kvalifikasjoner.

Øvrige relevante videreutdanninger

I tabell 2.5 er det angitt øvrige utdanninger som kan være aktuelle til å fange opp om en person har relevant kompetanse. Når vi i kapittel 3 viser i hvilket omfang disse utdanningene har blitt tatt, har vi også her satt en grense på krav om minst 30 studiepoeng.

Tabell 2.5 Øvrige relevante videreutdanninger for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere

Utdanningskode	NUS2000
7699	Helse-, sosial- og idrettsfag, andre
7319	Statsvitenskapelige fag, andre
7311	Statsvitenskapelige fag
765999	Terapeutiske fag, andre, uspesifisert, høyere nivå
729999	Lærerutdanning og utdanning i pedagogikk, annen, uspesifisert, høyere nivå
714901	Master, religion og interkulturell kommunikasjon, toårig
714103	Master, diakoni, toårig
669999	Helse-, sosial- og idrettsfag, andre, uspesifisert, lavere nivå
669922	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, veiledning
669921	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, veiledning og konsultasjon
662109	Videreutdanning for sosialsektoren, foreldreveiledning
662108	Videreutdanning for sosialsektoren, flerkulturell forståelse

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Videreutdanninger innen sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger

En vid definisjon av utdanninger og videreutdanninger som kan være relevant for den kommunale barnevernstjenesten og barneverninstitusjoner er **sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP-utdanninger)**. I denne rapporten defineres disse ved hjelp fagfeltene som grupperer utdanninger som er like. Den nedre grensen på utdanningsnivå er her satt til bachelornivå. Det vil si at SHP-utdanninger som er på lavere nivå ikke blir inkludert. Tabell 2.6 viser hvordan uttrekket blir avgrenset ved hjelp av fagfelt.

Tabell 2.6 Relevante fagfelt for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere

Fagfelt
092 Velferd (sosial)
091 Helse
011 Utdanning

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Videreutdanning og kompetanse i barnevernsinstitusjoner

Utdanningskravene for barnevernsinstitusjonene er litt annerledes. For **fagpersonell** er kravet for alle nyansatte etter 1.1.2022 at man har en relevant bachelorgrad. De utvalgte utdanningene vi har valgt å kartlegge videreutdanningene for: barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere er

allerede en bachelorgrad. I kapittel 4.4 ser vi likevel på hva de har tatt av videreutdanning målt i studiepoeng i sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger.

For **ledere** i barnevernsinstitusjonene er det fra 2031 et krav om en relevant mastergrad, men hvis man har minimum 30 studiepoeng innenfor en relevant videreutdanning vil det holde med en bachelorgrad. Det er imidlertid ikke klart definert hvilke utdanninger som vil være relevante. I kapittel 4.4 har vi gitt en oversikt over de vanligste videreutdanningene lederne har tatt etter grunnutdanningen som barnevernspedagog, sosionom eller vernepleier.

2.8. Begrepsavklaringer

En **næringskode** er en kode som gir informasjon om hva slags type næringsvirksomhet en virksomhet driver. Næringskodene er inndelt i ulike kategorier, og hver virksomhet får tildelt en kode som gir informasjon om hva slags type virksomhet det er, for eksempel innen helse, skole, utdanning osv. Dette kan være nyttig informasjon for å kunne sammenligne virksomheter innen samme bransje eller for å kartlegge den samlede strukturen i en bestemt region.

Sektor er en kode som gir informasjon om en virksomhet tilhører offentlig eller privat sektor. Offentlig sektor består av virksomheter og organisasjoner som eies og drives av staten eller kommunen, mens privat sektor består av virksomheter og organisasjoner som eies og drives av private personer eller bedrifter. Dette kan være viktig å vite for å kunne forstå hvordan den økonomiske strukturen i et samfunn er bygget opp, og hvordan virksomhetene påvirker og samarbeider med hverandre.

Gjennom a-ordningen samles det inn data til registerbasert sysselsettingsstatistikk. Alle som rapporterer inn data til a-ordningen må registrere **yrke**¹⁰ for alle sysselsatte i virksomheten. Yrket gir informasjon om hvilke oppgaver den sysselsatte har i virksomheten. Det kan være at et yrke er knyttet til en spesifikk utdanning eller kompetanse innen et bestemt område, og det kan også være krav til formell autorisasjon eller lisens for å kunne utøve visse yrker.

Sysselsatte kan ha flere arbeidsforhold, men det arbeidsforholdet som anses som det viktigste i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken kalles **hovedarbeidsforhold**. Dette arbeidsforholdet velges som regel basert på den høyeste stillingsprosenten. Det er imidlertid flere kriterier som kan spille inn på hva som blir satt som hovedarbeidsforhold.

Sentralitet er en indeks, som er basert på reisetid til arbeidsplasser og servicefunksjoner fra alle bebodde grunnkretser i landet. Dette inkluderer samtlige kommuner, som er delt inn i ca. 13.500 grunnkretser. Indeksen består av to del-indeks: antallet arbeidsplasser som kan nås med bil innen 90 minutter, og hvor mange ulike typer servicefunksjoner som kan nås med bil innen 90 minutter. Disse verdiene vektet slik at en arbeidsplass eller servicefunksjon som ligger nær bostedet teller mer enn en som ligger lenger bort.

Indeksen har verdier fra 0 til 1 000 langs en kontinuerlig skala, og disse verdiene er gruppert inn i seks grupper basert på andel innbyggere i hver gruppe. I denne rapporten har vi aggregert sentraliteten inn i tre kategorier: høy, middels og lav sentralitet.

Barne-, ungdoms- og familieetaten (Bufetat) er andrelinjetjenesten i barnevernet og er delt inn i fem **barnevernsregioner**. Bufetat skal gi hjelp til barnevernstjenestene i kommunene med plassering av barn utenfor hjemmet, rekruttere og formidle fosterhjem og se til at fosterhjemmene får nødvendig opplæring og generell veiledning. Etaten har også ansvar for å etablere og drive institusjoner og for

¹⁰ https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/notat_201117/notat_201117.pdf

å godkjenne private og kommunale institusjoner som blir brukt etter barnevernsloven. Barne- og familieetaten i Oslo har et tilsvarende ansvar i Oslo som Bufetats regioner har ellers i landet.

Med **etterutdanning** menes kortere kurs som ikke gir formell kompetanse, men som sikter mot fornyelse og ajourføring av en førstegangsutdanning. Med **videreutdanning** menes eksamensrettede studier/fag som gir formell kompetanse og studiepoengsuttelling i en grad. Et videreutdanningstilbud vil ofte være en spesialisering/påbygging av en grunnutdanning. Grensen mellom ordinær utdanning og videreutdanning er likevel uklar. I denne rapporten er det videreutdanningene til barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere vi ser på.

Studiepoeng er en enhet for å måle omfanget av studier. En bachelorgrad består normalt av tre års studier (180 studiepoeng). Hvis man supplerer med mastergrad, normalt to år, blir det til sammen 120 studiepoeng ekstra. For diverse videreutdanninger kan antall studiepoeng variere stort, alt avhengig av utdanningen, men stort sett mellom 60 og 90 studiepoeng. Enkeltemner innenfor utdanninger kan ha stor variasjon i antall studiepoeng, og kan for eksempel variere mellom 5 og 20 studiepoeng. Fra 2031 vil kravet for de som ikke har en relevant mastergrad være å ha minimum 30 studiepoeng innenfor relevante videreutdanninger i tillegg til en bachelorgrad og minst fire års arbeidserfaring. Når vi senere i rapporten angir en grense på 30 studiepoeng, refererer vi til summen av studiepoeng innenfor hver av disse tre videreutdanningsinndelingene.

Fullførte utdanninger og **ufullførte** utdanninger har en egen kode i NUDB. Hvis alle emner og eksamener er bestått vil en utdanning settes som fullført. Dersom det bare er fullført enkelte emner i utdanningsgraden vil selve utdanningen stå som ufullført, men emnene som er bestått vil stå som fullført.

3. Den kommunale barnevernstjenesten

Alle kommuner skal ha en barnevernstjeneste som utfører det daglige arbeidet etter barnevernsloven. Barnevernstjenesten skal ifølge § 15-3 blant annet:

- gjennomgå og vurdere bekymringsmeldinger
- gjennomføre undersøkelser av barnets omsorgssituasjon
- treffe vedtak om hjelpetiltak
- forberede saker for behandling i barneverns- og helsenemnda
- iverksette og følge opp tiltak.

Den kommunale barnevernstjenesten har ansvar for å ivareta barn og unges behov for omsorg, beskyttelse og utvikling. En viktig del av denne oppgaven er å gjennomgå bekymringsmeldinger som mottas fra ulike kilder, for eksempel fra skolen, barnehagen, helsepersonell eller fra andre som har observasjoner av barnet eller barnets familie. Dersom barnevernstjenesten finner at det er behov for ytterligere undersøkelser etter å ha mottatt en bekymringsmelding, kan de gjennomføre ulike undersøkelser og utredninger av barnet og barnets situasjon. Formålet med disse undersøkelsene er å få en oversikt over barnets og familiens situasjon og å vurdere om det er behov for hjelp og støtte fra barnevernet.

Barnevernstjenesten kan også bidra til å støtte og veilede foreldre og andre omsorgspersoner i deres omsorgsrolle. Dette kan skje gjennom å tilby råd og veiledning om hvordan man kan ivareta barnas behov og sikre barnas utvikling og trivsel. Dersom barnevernstjenesten finner at barnet og familien har behov for hjelp, kan de treffe vedtak om å tilby frivillige hjelpetiltak. Disse tiltakene kan være ulike former for støtte og oppfølging, for eksempel tilbud om barnehageplass, skoleplass, SFO-plass, eller tilbud om hjelp fra psykolog eller lege. Formålet med frivillige hjelpetiltak er å bidra til å sikre barnet og familiens utvikling og trivsel. Det kan også gjøres vedtak som medfører at barnet flytter ut fra hjemmet til fosterhjem eller institusjon.

3.1. Innledning

I kapittel 3.2 gjennomgås kravene om kompetanse som den nye barnevernsloven stiller til saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten. Kravene trer først i kraft fra 2031. Kravet er en barnevernsfaglig mastergrad for saksbehandlere og ledere, men det kan være tilstrekkelig med en bachelorgrad dersom man har fire års relevant arbeidserfaring og minimum 30 studiepoeng med relevant videreutdanning. Selv om det er lenge til kompetansekravene vil bli implementert vil det være nyttig å få en oversikt over hvor mye som gjenstår for å nå de nye kravene. Dette vil også bidra til å identifisere eventuelle mangler i kompetanse og styrke beredskapen for å håndtere de nye kravene når de blir implementert.

I kapittel 3.3 ser vi på utdanningsnivået til alle sysselsatte, men vil fokusere mest på saksbehandlere og ledere. Det merkantile personellet og støttekontakter/avlastere er ikke omfattet de nye kravene. Vi har definert de med sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP-utdanninger) til å ha en relevant utdanning. Utdanningsnivået vil bli sett opp mot bakgrunnsvariabler som kjønn, alder og sentralitet.

I kapittel 3.4 og 3.5 ser vi nærmere på barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere. For mange av disse vil det være mer aktuelt å ta 30 studiepoeng på toppen av en bachelorgrad enn det å ta en hel mastergrad. Masterløpet vil trolig være mer aktuelt for de som blir ansatt fra 2031. Det er flere som ikke har fullført en hel videreutdanning, men isteden har tatt emner innenfor flere ulike videreutdanninger. Dermed kan man i sum ha oppnådd 30 studiepoeng eller mer. Det er imidlertid ikke gitt hva som er en relevant videreutdanning. Vi har i samråd med Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) delt relevante videreutdanninger inn i tre ulike kategorier:

- Barnevernsfaglige videreutdanninger
- Øvrige relevante videreutdanninger
- Videreutdanninger innen sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger

Det er barnevernsfaglige videreutdanninger som Bufdir anser som den mest presise definisjonen, og det er disse denne rapporten fokuserer mest på. På samme måte som i kapittel 3.3 blir antall studiepoeng sett på i sammenheng med alder, kjønn, sentralitet og barnevernsregioner. Til slutt kommer en mer overordnet oversikt over videreutdanninger innen sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP-utdanninger), som er en vid definisjon, og vil i tillegg fange opp det som de to andre ikke dekker innenfor SHP-utdanningene.

3.2. Kompetansekrav i kommunal barnevernstjeneste

Barne- og familiedepartementet (BFD) fremmet i 2016 (NOU 2016:16) forslag til en ny barnevernslov, da den forrige loven fra 1992 ikke lenger var tilpasset dagens samfunn. Det innebar en total gjennomgang av hele loven. Ny barnevernslov trådte i kraft 1.1.2023 med blant annet nye krav til kompetanse i barnevernet. Disse kravene ble tatt inn i den forrige barnevernloven allerede fra 1.1.2022. Bufdir har utarbeidet en kompetansesatsing for å følge opp de nye kompetansekravene¹¹. I denne rapporten skal vi se nærmere på lovhjemlene som omhandler kravet til kompetanse blant de ansatte i barnevernstjenesten.

Før revideringen av barnevernloven i 2022¹² inneholdt ikke loven noen spesielle krav til bemanning eller kompetanse, annet enn at kommunen har ansvar for nødvendig opplæring og at de ansatte plikter å etterkomme det kommunen mener er nødvendig for å kunne utføre tjenestene på en tilfredsstillende måte. Et resultat fra utvalget som gjennomgikk barnevernloven var å få inn konkrete krav om kompetanse.

I ny barnevernslov som trådte i kraft 1.1.2023 videreføres kravene fra forrige barnevernlov § 2-1 a i § **15-6 Krav til kompetanse for barnevernstjenestens personell m.m.:**

Personell i barnevernstjenesten som skal utføre oppgaver etter [§ 15-3](#) tredje ledd, skal fra 1. januar 2031 oppfylle ett av følgende vilkår:

- a) barnevernsfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå*
- b) relevant bachelorutdanning dersom det innen 1. januar 2031 kan dokumenteres minst fire års arbeidserfaring fra barnevernet i tillegg til at det er gjennomført en barnevernsfaglig eller annen relevant videreutdanning med minst 30 studiepoeng.*

Bestemmelsen gjelder også for barnevernstjenestens leder og lederens stedfortreder, for sakkyndige som barnevernstjenesten har engasjert etter [§ 2-2](#), og for personell som bistår barnevernstjenesten med utredning som barne-, ungdoms- og familieetaten tilbyr etter [§ 16-3](#) fjerde ledd bokstav a.

Kommunen kan gi midlertidig dispensasjon fra kravet om mastergrad i tilfeller der stillingen det søkes om dispensasjon for har vært offentlig utlyst, og ingen kvalifiserte søkere har meldt seg. Kommunen skal lage en ettårig plan for systematisk veiledning av den nyansatte ved utførelse av de oppgavene som følger av [§ 15-3](#) tredje ledd. Kommunen skal informere statsforvalteren om at midlertidig dispensasjon er gitt.

Den ansatte må innen tre år fra tidspunktet for tiltredelse ha gjennomført og bestått en barnevernsfaglig eller annen relevant videreutdanning med minst 30 studiepoeng. Kommunen kan gi varig unntak fra

¹¹ <https://www.bufdir.no/prosjekter/kompetansesatsing/>

¹² <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Vedtak/Beslutninger/Lovedtak/2020-2021/vedtak-202021-174/>

kravet om mastergrad når det foreligger dokumentasjon på bestått videreutdanning. Kommunen skal informere statsforvalteren om at varig unntak er gitt.

Det at kravene nå er innlemmet i lovteksten gjør at kommunene i vesentlig større grad blir forpliktet til å sikre at de ansatte i barnevernstjenesten oppfyller kravene til kompetanse, for eksempel ved å sende ansatte på videreutdanning eller ved å rekruttere nye ansatte som oppfyller kravene. Det vil føre til at kommunene må forholde seg til eventuelle sanksjoner eller reaksjoner fra myndighetene, for eksempel ved at det kan bli gitt pålegg om å rette opp i situasjonen.

De nye kravene i loven gjelder for ansatte i barnevernstjenesten som utfører oppgavene beskrevet i § 15-3:

- a) gjennomgå og vurdere bekymringsmeldinger
- b) gjennomføre undersøkelser av barnets omsorgssituasjon
- c) treffe vedtak om hjelpetiltak
- d) forberede saker for behandling i fylkesnemnda, eller
- e) iverksette og følge opp tiltak.

De ansatte dette gjelder har vi i kapittel 2.3 definert som saksbehandlere. I tillegg skal kravene også gjelde for ledere og deres stedfortredere. Bufdir har gitt detaljerte beskrivelser om faglige anbefalinger om kompetansekrav og utdanning for kommunalt barnevern¹³

3.3. Oversikt over alle sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten i 2020

Kompetansekravene som er beskrevet over skal være innført innen 2031. I dette kapittelet har vi undersøkt utdanningsnivået for hele barnevernstjenesten i 2020. I kapittel 3.4 og 3.5 vil vi gå mer i dybden på utvalgte utdanninger som er sentrale innen barnevernstjenesten.

Disse nye kravene gjelder ikke for alle ansatte. Vi begynner med å se på hvem kravene gjelder for og hvem som ikke vil bli direkte påvirket av dem. Deretter vil vi undersøke hvordan ansatte fordeler seg på ulike utdanningsnivåer, regionale forskjeller og til slutt etter alder. Siden kravene først trer i kraft i 2031, vil det ikke være like relevant for alle å begynne prosessen med å videreutdanne seg i forhold til kravene i loven.

I 2020 var det 8 200 sysselsatte som hadde sitt hovedarbeidsforhold i den kommunale barnevernstjenesten. I tabell 3.1 har vi fordelt disse i fire kategorier basert på yrkeskodingen i den registerbaserte sysselsettingsstatistikken som vist i kapittel 2.3:

- Ledere
- Saksbehandlere
- Støttekontakter/avlastere m.m.
- Merkantil

De nye kompetansekravene i barnevernsloven gjelder **saksbehandlere** og **ledere**. Det er disse som undersøker og vedtar tiltak for å hjelpe barn og unge og deres familier. Det er her man i all hovedsak finner barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere. **Støttekontakter/avlastere m.m.** er ikke omfattet av de nye kompetansekravene. Det samme gjelder de som har **merkantile**

¹³ <https://ny.bufdir.no/contentassets/ed7a489b2fbf4c808e4637c037e51450/kompetanse-og-utdanning-for-kommunalt-barnevern-anbefalinger.pdf>

stillinger som i første rekke jobber som støttepersonell til driften av barnevernstjenesten, som for eksempel kontorpersonell og i andre administrative stillinger.

Tabell 3.1 viser hvordan fordelingen av de fire overordnede stillingskategoriene fordeler seg. Her ser vi at om lag 3 av 4 av de som jobber i barnevernstjenesten enten er saksbehandlere eller ledere. Dette betyr at de nye kompetansekravene vil gjelde for et stort flertall av de som jobber i barnevernstjenesten. Omtrent 1 av 4 er støttekontakter/avlastere m.m. eller i merkantile stillinger, og er ikke omfattet av de nye kravene.

Tabell 3.1 Sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten etter stillingskategori. 2020. Antall og andel

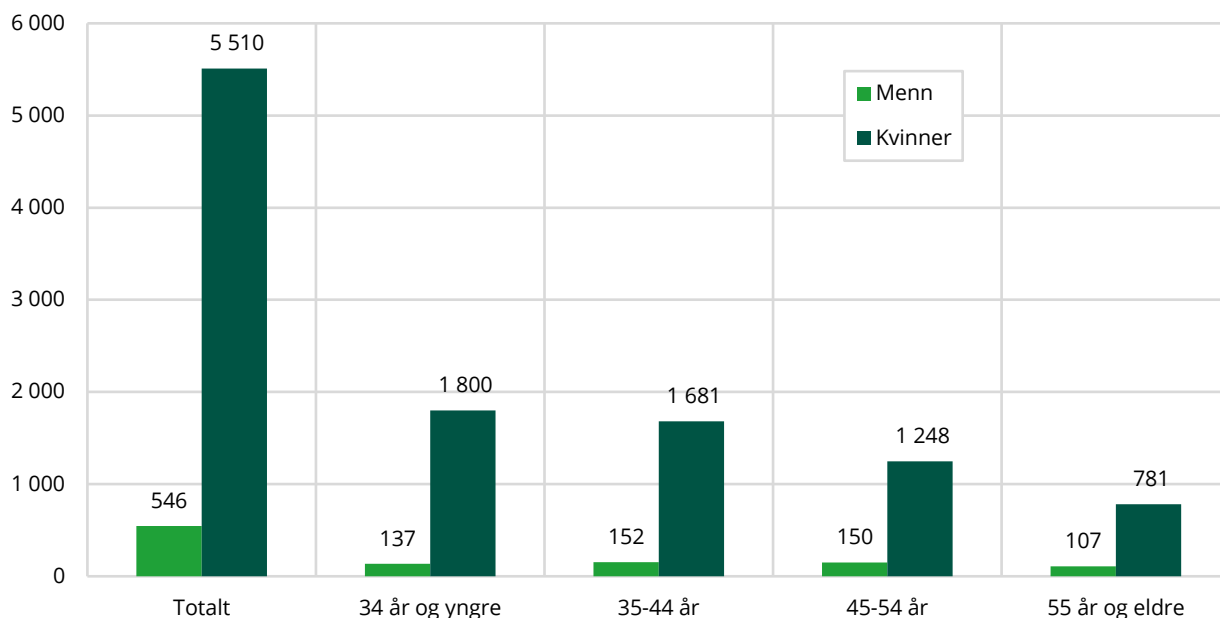
Sysselsatte	Totalt	Saksbehandlere	Ledere	Støttekontakter/ avlastere m.m.	Merkantil
Antall sysselsatte	8 205	5 540	516	1 196	953
Andel sysselsatte	100 %	68 %	6 %	15%	12 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå

I resten av kapittel 3.3 vil vi kun se på saksbehandlere og ledere. Det er disse som er underlagt de nye kravene i barnevernsloven og har ansvar for å utarbeide individuelle planer for barn og unge i barnevernet, samt å samarbeide med andre tjenester og instanser for å sikre at barna får den best mulige omsorgen og oppfølgingen.

Antall sysselsatte saksbehandlere og ledere utgjør om lag 6 000. I figur 3.1 ser vi på kjønns- og aldersfordelingen blant disse. Figuren viser at det er et overveldende flertall av kvinner. Hele 5 500 av de sysselsatte er kvinner. Omregnet til prosent blir det 91 prosent. Antall menn er relativt stabilt på tvers av alderskategoriene, mens antall kvinner i større grad synker med økende alder.

Figur 3.1 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten, etter kjønn og alder. 2020



N=6 056

Kilde: Statistisk sentralbyrå

I tabell 3.2 er saksbehandlere og ledere fordelt etter utdanningsnivå. Her ser vi på den høyeste utdanningen. Tallene viser at utdanningsnivået, både for saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten, er høyt. Det er nesten ingen som har utdanning under bachelornivå. Andelen med masternivå eller høyere er imidlertid ikke så høy. Bare 9 prosent av saksbehandlere har høyere utdanning enn bachelornivå. Det viser at man i 2020 er et stykke unna

ønsket om at flertallet skal ha en mastergrad, eventuelt en bachelorgrad supplert med videreutdanning og arbeidserfaring.

Tabell 3.2 Sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten etter utdanningsnivå og stillingskategori. 2020. Antall og andel

	Saks-			Saks-		
	Totalt	behandlere	Ledere	Totalt	behandlere	Ledere
Totalt	6 056	5 540	516	100	100	100
1. Masternivå eller høyere	588	507	81	10	9	16
2. Bachelornivå	5 345	4 925	420	88	89	81
3. Utdanning på videregående nivå	95	82	13	2	1	3
4. Ungdomskolenivå eller lavere	15	15	-	0	0	-
5. Uoppgitt	13	11	2	0	0	0

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Det er imidlertid verdt å merke seg at tabell 3.2 ikke tar hensyn til om den aktuelle utdanningen er tilpasset for arbeid i den kommunale barnevernstjenesten. Altså kravet om barnevernsfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning. Tabell 3.2 viser alle utdanninger.

Sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger

I tabell 3.3 har vi prioritert utdanninger som kan anses som relevante i forhold til de kvalifikasjoner som kreves. Med **sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP-utdanninger)** mener vi her utdanninger som er på bachelornivå eller høyere innen følgende fagretninger:

- Helse- og sosialfag
- Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk

Om lag 85 prosent av totalen av de med høyere utdanning innen helse, sosial og pedagogikk har sosialfag, som inkluderer barnevernspedagoger og sosionomer. Utdanninger under helsefag er vernepleiere, sykepleiere og helsefagarbeidere, mens det er flest førskolelærere i gruppen lærerutdanninger og pedagogikk. De som ikke har en bachelorgrad eller høyere innen disse fagfeltene har vi definert som annen utdanning. **Annen utdanning** er alle utdanninger som ikke er SHP-utdanninger på bachelornivå eller høyere. Det vil si alle andre utdanninger uavhengig av utdanningsnivå. I tillegg vil SHP-utdanninger på lavere nivå enn bachelor også komme inn under annen utdanning.

Tabell 3.3 viser omtrent det samme som tabell 3.2. Dette indikerer at de fleste saksbehandlere med en akademisk grad på bachelornivå eller høyere, har en SHP-utdanning.

Tabell 3.3 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten etter utdanning og stillingskategori. 2020. Antall og andel

	Saks-			Saks-		
	Totalt	behandlere	Ledere	Totalt	behandlere	Ledere
Totalt	6 056	5 540	516	100 %	100 %	100 %
1. Masternivå eller høyere -SHP-utdanning	524	453	71	9 %	8 %	14 %
2. Bachelornivå - SHP-utdanning	5 256	4 847	409	87 %	87 %	79 %
3. Annen utdanning	276	240	36	5 %	4 %	7 %

Fotnote: Sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP-utdanninger)

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Regionale forskjeller

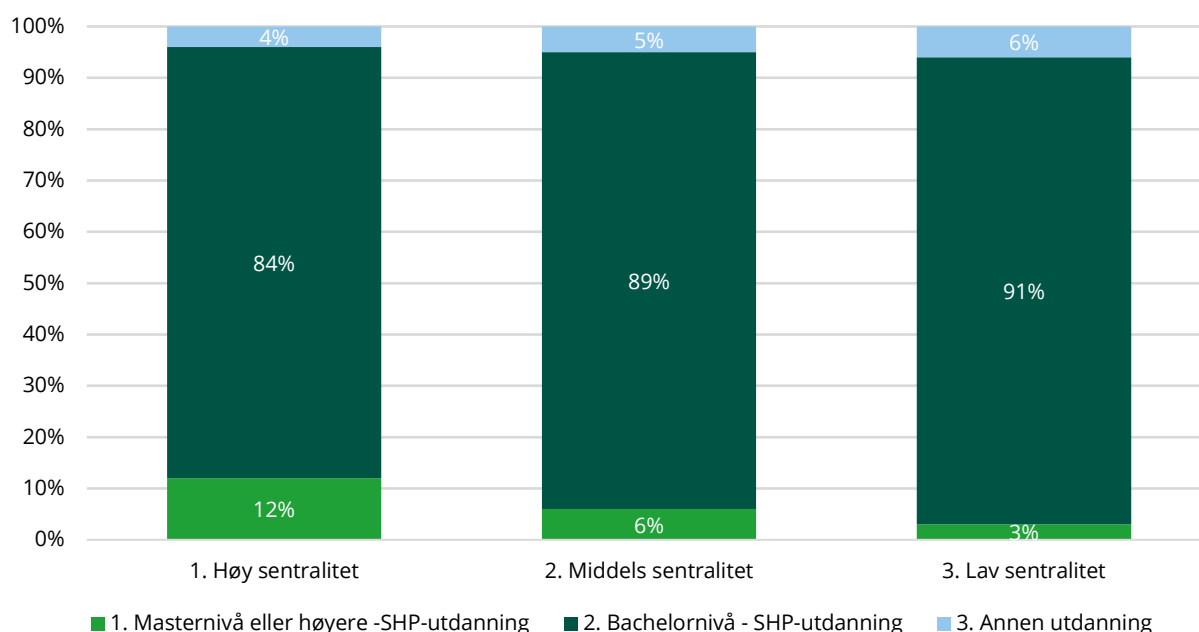
Det kan være en utfordring å få tak i kvalifisert arbeidskraft i distriktene av ulike grunner. Det kan være vanskelig å tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft til områder som ligger langt fra store byer, eller som ikke har et velutviklet arbeidsmarked. Det kan også være at det ikke finnes tilbud om relevante utdanninger i distriktene. I tillegg kan det være en utfordring å beholde kvalifisert arbeidskraft i

distriktene, siden mange kan være fristet til å flytte til områder med flere jobbmuligheter. Økte krav til kompetanse kan også bidra til å skape forskjeller mellom by og distrikt.

Saksbehandlere og sentralitet

Figur 3.2 viser hvordan utdanningsnivået varierer mellom sentrale kommuner og mindre kommuner i distriktene for **saksbehandlere**. Det er imidlertid ingen forskjell i andelen med SHP-utdanninger på bachelornivå eller høyere mellom store og små kommuner. Uavhengig av sentralitet ligger andelen med disse utdanningene på om lag 95 prosent. Ser man derimot på andelen med masternivå eller høyere er det imidlertid en forskjell. Det er om lag 10 prosentpoeng flere med masternivå eller høyere i kommunene med høy sentralitet sammenlignet med kommunene med lav sentralitet.

Figur 3.2 Saksbehandlere i den kommunale barnevernstjenesten etter utdanning og sentralitet. 2020

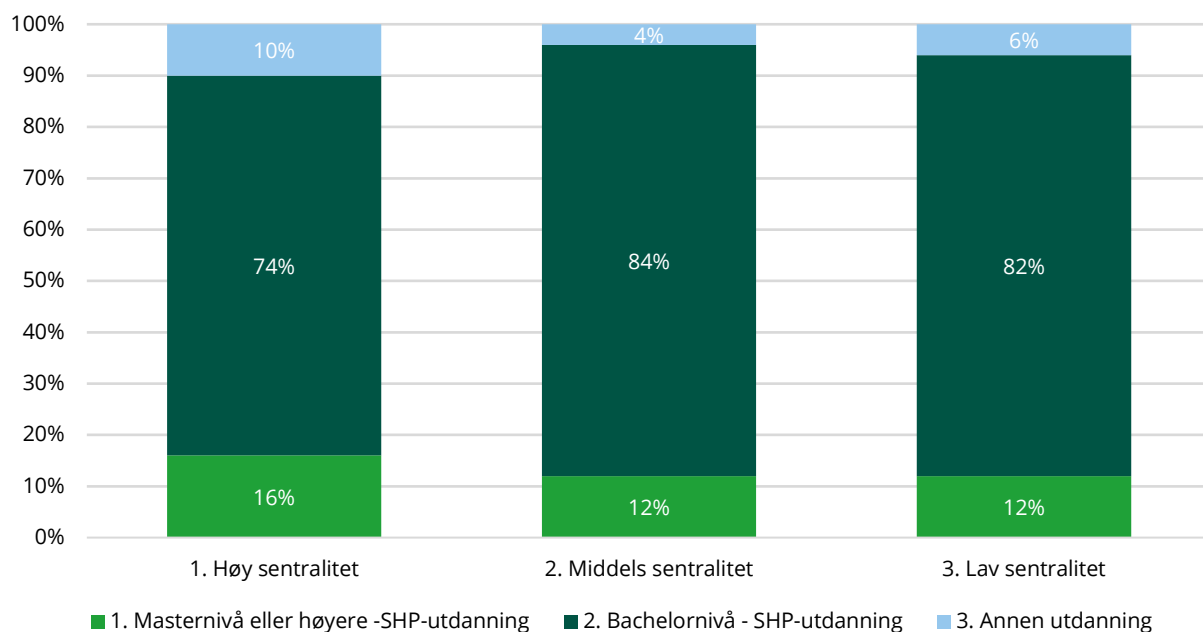


Fotnote: Sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP-utdanninger)
 N=5 540
 Kilde: Statistisk sentralbyrå

Med tanke på kravene om en betydelig høyere andel med mastergrad er det ikke usannsynlig at de minste kommunene vil få større utfordringer. Både fordi det trolig er vanskeligere å rekruttere, men også at de per i dag ligger noe etter de store kommunene. Samtidig kan det hende at store kommuner i større grad kan risikere å miste personell som ikke ønsker, eller av andre grunner ikke ser det hensiktsmessig, å ta videreutdanning. Det kan for eksempel være at en barnevernspedagog lettere kan finne seg en alternativ jobb i en større kommune enn i en mindre kommune.

Ledere og sentralitet

Figur 3.3 viser hvordan utdanningsnivået for **ledere** fordeler seg på sentralitet. For ledere innen barnevernstjenesten, er det kommunene med høy sentralitet som har lavere andel med bachelornivå eller høyere. De ligger om lag 5 prosentpoeng lavere enn gjennomsnittet for resten av kommunene. Ser man på andelen med masternivå ligger kommunene med høy sentralitet derimot noe høyere enn de resterende kommunene.

Figur 3.3 Ledere i den kommunale barnevernstjenesten etter utdanning og sentralitet. 2020

Fotnote: Sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP-utdanninger)

N=516

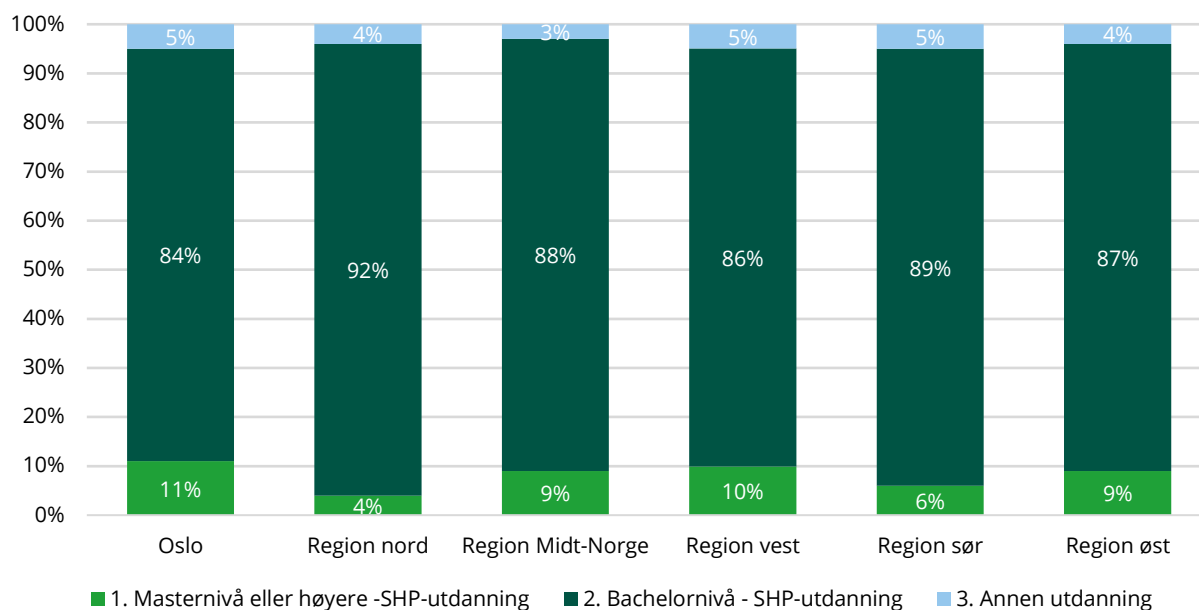
Kilde: Statistisk sentralbyrå

De fleste lederne uten en bachelorgrad eller høyere innen barnevernsfag, har i de største kommunene en annen form for høyere utdanning. Dette kan skyldes at det er større tilgang på personer med høyere utdanning i de største kommunene, noe som gjør at personer med høyere utdanning innen andre fagområder kan være aktuelle for lederstillinger innen barnevernstjenesten.

Saksbehandlere og barnevernsregioner

I figur 3.4 ser vi om det er forskjeller i utdanningsnivå mellom barnevernsregionene. I likhet med for sentralitet, er det ingen forskjell mellom barnevernsregionene for de som er **saksbehandlere** når man ser på alle som har en bachelorgrad eller høyere. I alle regioner er det om lag 95 prosent. Det er imidlertid noen forskjeller hvis man ser på andel med mastergrad eller høyere. Region Nord og Region Sør ligger en del under de andre regionene.

Figur 3.4 Saksbehandlere i den kommunale barnevernstjenesten etter utdanning og barnevernsregion. 2020



† Sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP-utdanninger)

N=5 540

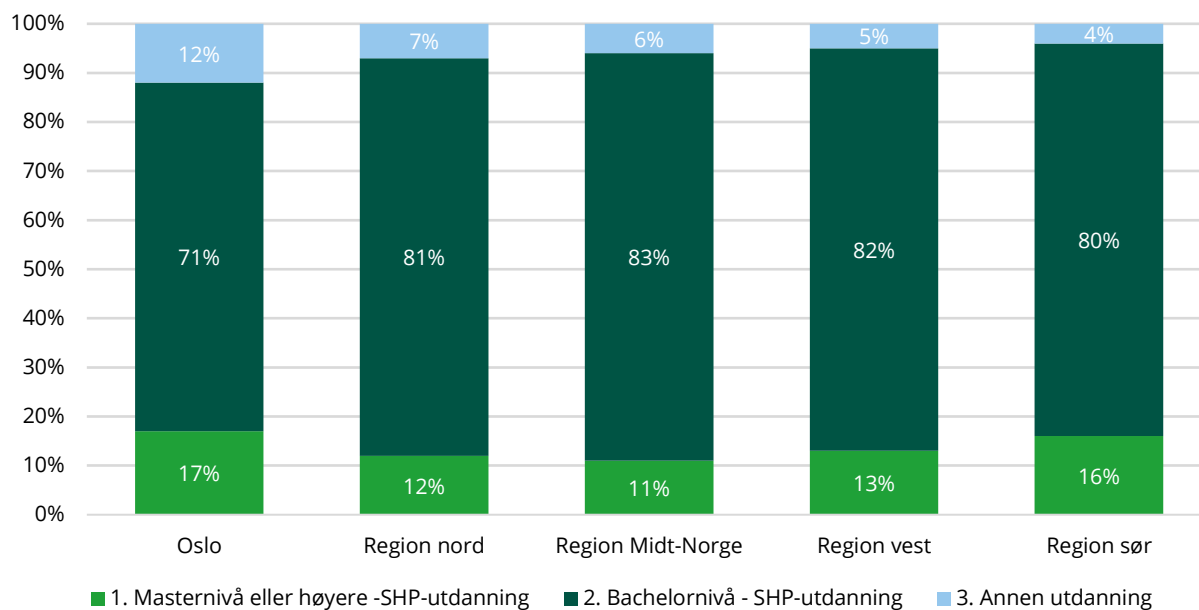
Kilde: Statistisk sentralbyrå

I forhold til kravene om et høyere utdanningsnivå fra og med 2031 kan det se ut til at Region Nord og Region Sør vil få større utfordringer, og spesielt de minst sentrale kommunene i disse regionene.

Ledere og barnevernsregioner

I figur 3.5 er det utdanningsnivået til ledere i barnevernstjenestene som fordeles etter barnevernsregion. For ledere er det også forholdsvis likt som for sentralitet. Oslo ligger noe under de andre regionene i andel med barnevernsfaglige bachelor og master, men ikke hvis man ser på bare andel med masternivå, der Oslo har den høyeste andelen med 17 prosent.

Figur 3.5 Ledere i den kommunale barnevernstjenesten etter utdanning og barnevernsregion. 2020



Fotnote: Sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP-utdanninger)

N=516

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Aldersfordeling

Når kompetansekravene gjør seg gjeldende fra 2031, vil etter all sannsynlighet flere av de som jobbet i 2020 av aldersmessige årsaker ha gått ut av tjenesten. I tabell 3.4 har vi fordelt saksbehandlere og ledere inn i aldersintervaller. Den eldste aldersgruppen er satt til 55 år og eldre fordi disse i 2031 enten vil være nær eller ha passert normal pensjonsalder.

Tabell 3.4 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten etter alder. 2020. Antall og andel

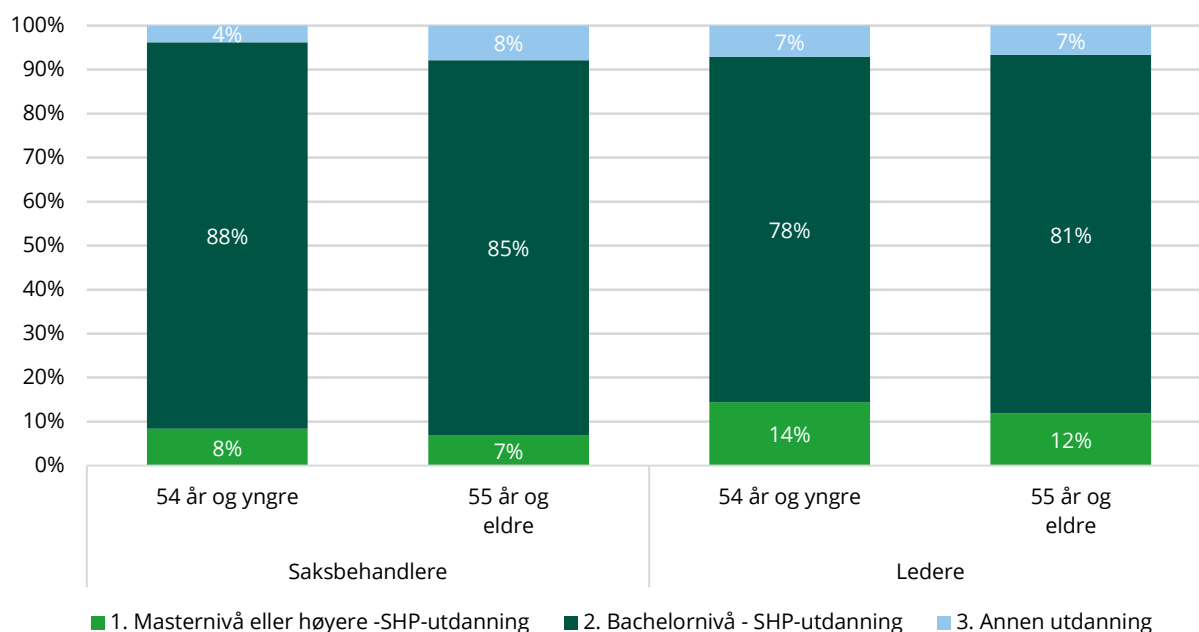
	Totalt	34 år og yngre	35-44 år	45-54 år	55 år og eldre	Andel 55 år og eldre
Totalt	6 056	1 937	1 833	1 398	888	15
Saksbehandlere	5 540	1 920	1 674	1 193	753	14
Ledere	516	17	159	205	135	26

Kilde: Statistisk sentralbyrå

I figur 3.6 skal vi se om utdanningsnivået for de som er 55 år og eldre skiller seg fra de som er yngre. Vi har valgt å slå sammen de yngre aldersintervallene for å gjøre sammenligningen lettere og at de var relativt like.

Figuren viser at det heller ikke er store forskjeller mellom de under og over 55 år. For saksbehandlere er det et litt høyere utdanningsnivå på de under 55 år, mens det for ledere er mindre forskjell. Oversikten viser at det trolig ikke ville gitt store utslag i tabellene og figurene ovenfor om det hadde blitt satt en øvre grense på 55 år.

Figur 3.6 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten etter utdanning og alder. 2020



Fotnote: Sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP-utdanninger)

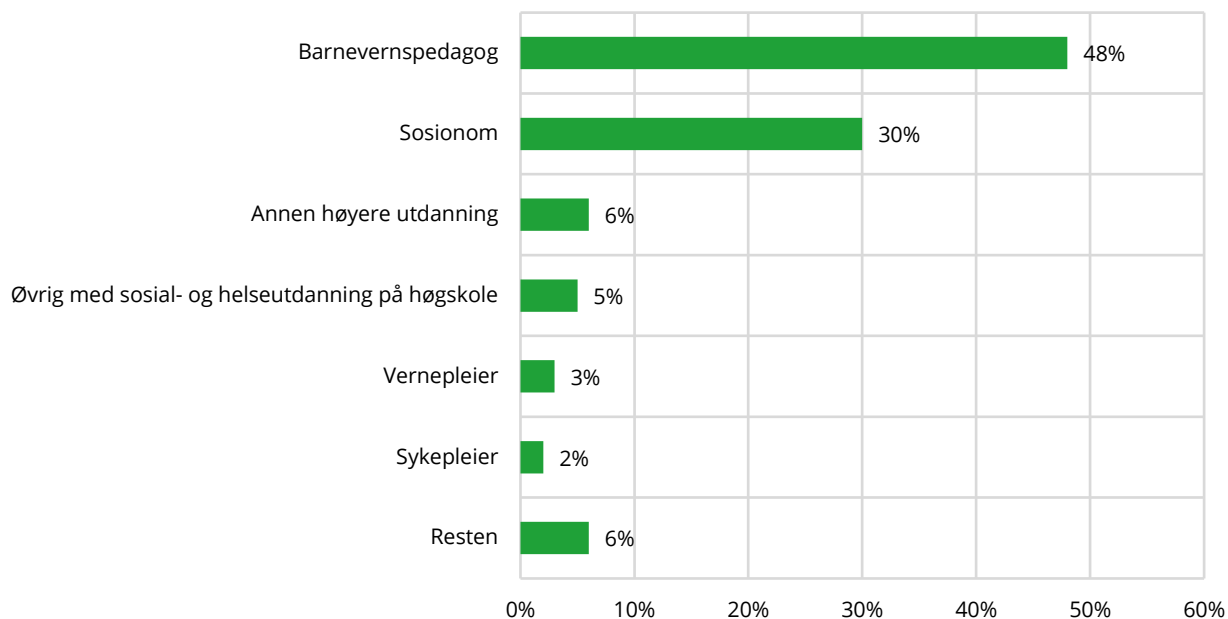
N=6 056

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Utdanningsgrupper i den kommunale barnevernstjenesten

Barnevernspedagoger og sosionomer utgjør det store flertallet av saksbehandlere og ledere. Figur 3.7 viser hvordan disse stillingene fordeler seg etter utdanning i den offisielle statistikken.

Barnevernspedagoger og sosionomer utgjør nesten 80 prosent av de sysselsatte. I kategorien «annen høyere utdanning» har over halvparten en pedagogisk utdanning.

Figur 3.7 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten etter utvalgte utdanninger. 2020

Kilde: Statistisk sentralbyrå
N= 6 056

Oppsummering

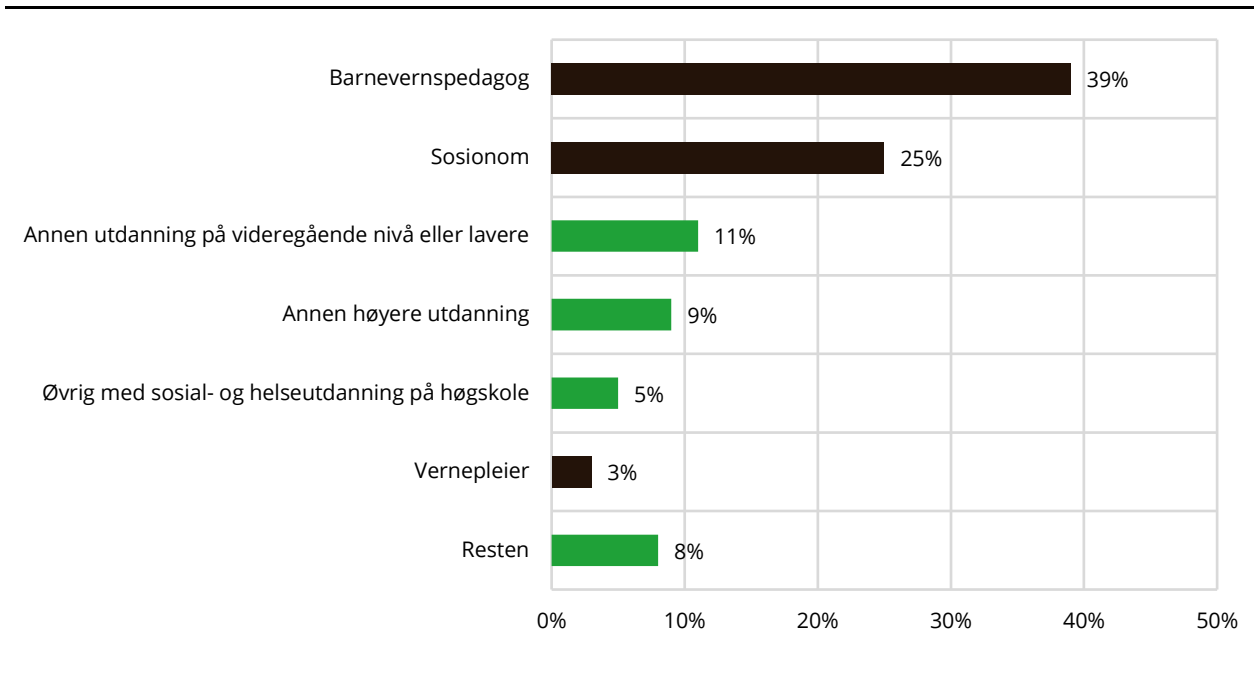
- Det var 8 200 sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten i 2020.
- De ble kategorisert inn i fire grupper basert på yrkeskode: ledere, saksbehandlere, støttekontakt/avlaster m.m., merkantil.
- 91 prosent av saksbehandlere og ledere er kvinner.
- De nye kompetansekravene i barnevernsloven gjelder først og fremst for saksbehandlere og ledere.
- 6 056 eller 74 prosent av de som jobber i barnevernstjenesten er saksbehandlere eller ledere.
- Andelen med masternivå eller høyere utdanningsnivå er 9 prosent for saksbehandlere og 16 prosent for ledere.
- Når det gjelder faglige kvalifikasjoner, har de fleste av saksbehandlere og ledere en relevant barnevernsutdanning.
- Det er ingen store regionale forskjeller i kompetansenivå.
- Andelen 55 år eller eldre er 14 prosent for saksbehandlere og 26 prosent for ledere.
- Det er liten eller ingen forskjell i utdanning på de over og under 55 år for saksbehandlere og ledere.
- Nesten 80 prosent av saksbehandlere og ledere er enten barnevernspedagog eller sosionom.

3.4. Barnevernsfaglige grunnutdanninger

I dette kapitlet beveger vi oss videre fra oversikten over alle sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten til å se nærmere på sysselsatte med de viktigste *barnevernsfaglige utdanningene* barnevernstjenesten rekrutterer fra for brukerrettet arbeid - *barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere*. Kapittel 2.6 beskriver blant annet hvordan vi har identifisert hvem som har barnevernsfaglige grunnutdanninger. Det er i hovedsak denne gruppen sysselsatte med *barnevernsfaglig grunnutdanning* som det stilles nye kompetansekrav til fra 2031.

I 2020 hadde 5 435 personer, eller 66 prosent av alle sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten, en barnevernsfaglig utdanningsbakgrunn. Av de tre utdanningene er det flest barnevernspedagoger, med en andel på om lag 40 prosent eller 3 230 sysselsatte. Sosionomene utgjør 25 prosent eller 1 972 sysselsatte. Vernepleierne er en betydelig mindre gruppe på knappe 3 prosent.

Figur 3.8 Alle sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten etter utdanninger. 2020. Andel



Kilde: Statistisk sentralbyrå
N=8 214

Rapporten skal nå gi en oversikt over kompetansen hos de sysselsatte i 2020 som har grunnutdanning som **barnevernspedagog, sosionom eller vernepleier**. Sysselsatte med disse barnevernsfaglige utdanningene har stillinger med ulike oppgaver i den kommunale barnevernstjenesten. Ifølge tabell 3.5 jobber drøyt 82 prosent av alle sysselsatte med barnevernsfaglig grunnutdanning i stillinger som saksbehandlere. Nærmere 1 av 10 barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere jobber i merkantile stillinger eller som støttekontakter/avlastere.

Tabell 3.5 Sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten, etter stillingskategori og grunnutdanning, 2020. Antall

	Totalt	Andel av alle stillingene	Barneverns- pedagog	Sosionom	Vernepleier	Barnevernsfaglig masterutdanning
Alle stillingene	5 494	100	3 230	1 972	233	59
Saksbehandlere	4 524	82	2 677	1 621	178	48
Ledere	428	8	256	150	21	:
Merkantile	406	7	228	155	14	:
Støttekontakter/ avlastere m.m.	136	2	69	46	20	:

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Det er primært **saksbehandlere og ledere** barnevernsloven setter kompetansekrav til, det vil si stillinger som er knyttet til planlegging og gjennomføring av undersøkelser og vurdering av barn og unges situasjon, samt utarbeidelse av tiltak. Det er bare saksbehandlere og ledere som tas med i den videre analysen.

Tabell 3.6 gir en oversikt over hvilke grunnutdanninger som har gitt saksbehandlere og ledere i 2020 tittelen som barnevernspedagog, sosionom eller vernepleier. I all hovedsak er det bachelorutdanninger som er tatt, noe som nok gjenspeiler overgangen til bachelorordningen som kom tidlig på 2000-tallet.

Tabell 3.6 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten, etter utdanning og grunnutdanning. 2020. Antall

Utdanninger	Sysselsatte
Alle grunnutdanningene	4903
Barnevernspedagog	2933
662117 Bachelor, barnevern, treårig	2029
662102 Barnevernspedagogutdanning, treårig	784
662118 Bachelor, flerkulturelt barnevern, treårig	92
662103 Barnevernslinje ved sosialskole, toårig	28
Sosionom	1771
662116 Bachelor, sosialfag, treårig	1341
662104 Sosionomutdanning, treårig	428
662106 Sosionomutdanning, toårig	2
Vernepleier	199
661305 Bachelor, vernepleie, treårig	104
661301 Vernepleierutdanning, treårig	95
Barnevernsfaglig masterutdanning	49

Kilde: Statistisk sentralbyrå

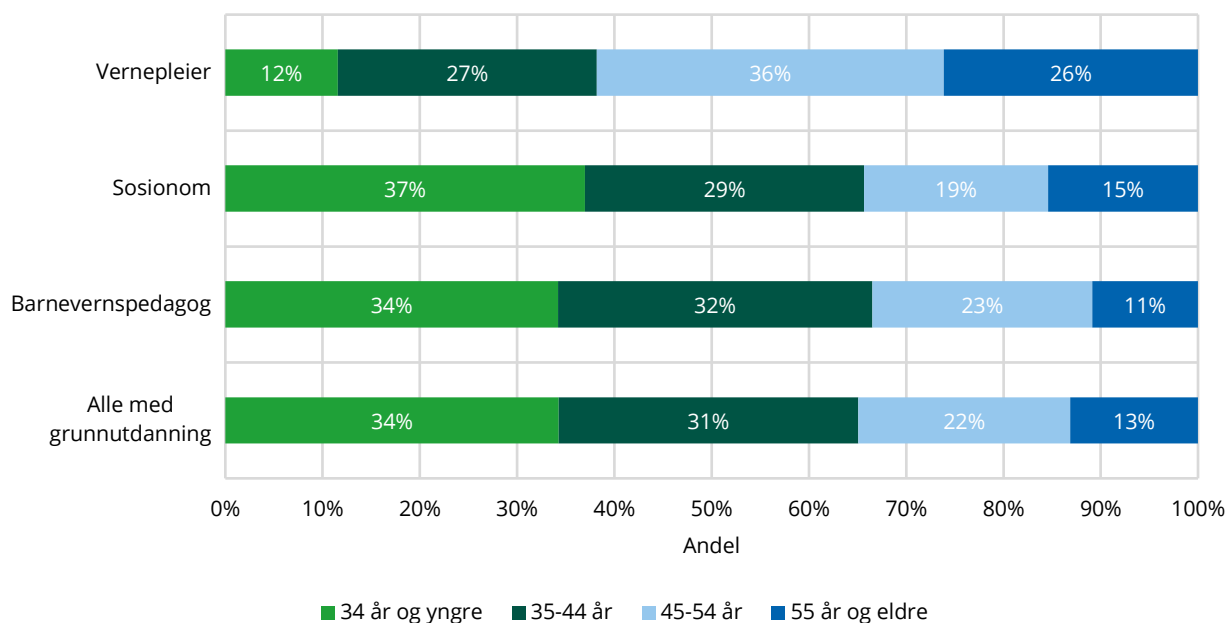
Den offisielle statistikken¹⁴ definerer en person som barnevernspedagog, sosionom eller vernepleier utfra bestemte utdanningskoder til barnevernsfaglige grunnutdanninger listet i tabell 3.6 under hovedkategoriene.

I den siste utdanningskategorien i tabell 3.6 kalt «barnevernsfaglig masterutdanning», er det sysselsatte som ikke har noen av grunnutdanningene listet i de øvrige kategoriene i tabellen. I stedet for den barnevernsfaglige grunnutdanningen, har personene det gjelder tatt en annen utdanningsvei og gjennomført en relevant barnevernsfaglig mastergrad som kvalifiserer dem til arbeid i barnevernstjenesten. For denne gruppen sysselsatte er det utfordrende å definere videreutdanning, da deres grunnutdanning er forskjellig fra den rapporten definerer som **barnevernsfaglig grunnutdanning. Rapporten vil derfor ikke inkludere dem uten relevant barnevernsfaglig grunnutdanning** i videre analyser.

Figur 3.9 viser aldersfordelingen for sysselsatte med barnevernsfaglig grunnutdanning. Nærmere 87 prosent av sysselsatte var under 55 år. De resterende 13 prosentene som er 55 år og eldre vil trolig ikke bli berørt av kompetansekravene som trer i kraft i 2031, da de fleste av dem vil gå av med pensjon innen den tid.

¹⁴ <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/statistikk/helse-og-socialpersonell>

Figur 3.9 Saksbehandlere og ledere med barnevernsfaglig grunnutdanning etter alder. 2020. Andel



• Totalt antall med barnevernsfaglig grunnutdanning: N=4 903
 ** Totalt antall barnevernspedagoger sysselsatt i 2020: N=2 933
 *** Totalt antall sosionomer sysselsatt i 2020: N=1 771
 **** Totalt antall barnevernspedagoger sysselsatt i 2020: N=199
 Kilde: Statistisk sentralbyrå

Aldersfordelingen mellom barnevernspedagoger og sosionomer er relativt lik. Vernepleierne skiller seg ut med en helt annen aldersfordeling. Andelen under 45 år for vernepleiere er 38 prosent, mot 65 prosent for barnevernspedagoger og sosionomer. En mulig forklaring på at alderssammensetningen for vernepleiere i barnevernstjenesten er annerledes kan være at mange vernepleiere begynner sin yrkeskarriere i helsevesenet, og at overgangen til barnevernstjenesten kommer på et senere tidspunkt i karrieren. Tabell 3.7 viser kjønnsammensetning blant sysselsatte med de tre barnevernsfaglige grunnutdanningene. Hele 92 prosent av dem er kvinner. Det er ingen store forskjeller på tvers av utdanningene. Kjønnsforskjellen hos vernepleierne er noe mindre, men likevel veldig stor.

Tabell 3.7 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten, etter kjønn og type grunnutdanning. 2020. Antall og andel

Kjønn	Alle med grunnutdanning		Barnevernspedagog		Sosionom		Vernepleier	
	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel	Antall	Andel
Totalt	4 903	100	2 933	100	1 771	100	199	100
Mann	383	8	227	8	133	8	23	12
Kvinne	4 520	92	2 706	92	1 638	92	176	88

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Rapporten vil ikke ta med kjønnsdimensjonen i analyse av videreutdanning i neste kapittel. Dette skyldes at forholdsvis små tall ikke vil gi et bilde av forskjellene mellom kjønnene, men i stedet reflektere individenes valg.

3.5. Videreutdanninger

Fra 1. januar 2031 stilles krav til utdanning og erfaring som personell i barnevernstjenesten og andre må ha for å utføre bestemte oppgaver for barnevernstjenesten. Personell som utfører disse oppgavene må ha **barnevernsfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende**

nivå. Kompetansekravet er også oppfylt av personell som har relevant bachelorutdanning og som innen 1. januar 2031 kan dokumentere minst fire års arbeidserfaring fra barnevernet og som har gjennomført **en barnevernfaglig eller annen relevant videreutdanning med minst 30 studiepoeng.** Les mer om kompetansekravene i kapittel 2.7 og 3.2.

Videre skiller rapporten mellom ulike kategorier av videreutdanning ut fra graden av relevans:

- *Barnevernsfaglige videreutdanninger*
- *Øvrige relevante videreutdanninger*
- *Alle videreutdanninger innenfor fagfeltet for sosial- og helsefag, samt pedagogikk (SHP-utdanninger).*
- *Øvrige videreutdanninger (ikke definert i kategoriene over)*

Det fremgår ikke konkret av loven hva som er relevant videreutdanning. Rapporten gir derfor en mer generell presentasjon, som favner om de viktigste utdanningsgruppene som kan kvalifisere til arbeid i barnevernstjenesten.

Tabell 3.8 gir en overordnet oversikt over type videreutdanning sysselsatte i barnevernstjenesten har tatt per 2019. Oversikten gjelder de sysselsatte som har barnevernsfaglig grunnutdanning – barnevernspedagog, sosionom og vernepleier. Tabellen viser blant annet alle som har tatt videreutdanning, uavhengig av fagretningen, i kolonnen «totalt med videreutdanning». Av disse deles videreutdanningen i barnevernsfaglige videreutdanninger innenfor helse og sosialfag, øvrige helse- og sosialfag og pedagogikk utdanninger, samt dem med annen videreutdanning. Tabellen viser også antall uten noen registrert videreutdanning.

Tabell 3.8 Saksbehandlere og ledere i barnevernstjenesten med grunnutdanning etter type videreutdanning, 2020. Antall

Type grunnutdanning	Type videreutdanning						
	Totalt med grunnutdanning	Totalt med videreutdanning	Barnevernsfaglige	Øvrige relevante	Øvrige helse- og sosialfag og pedagogikk	Annen utdanning	Ingen videreutdanning
Alle grunnutdanninger	4 903	3 229	1 784	259	809	377	1 674
Barnevernspedagog	2 933	1 896	1 041	156	506	193	1 037
Sosionom	1 771	1 180	653	97	260	170	591
Vernepleier	199	153	90	6	43	14	46

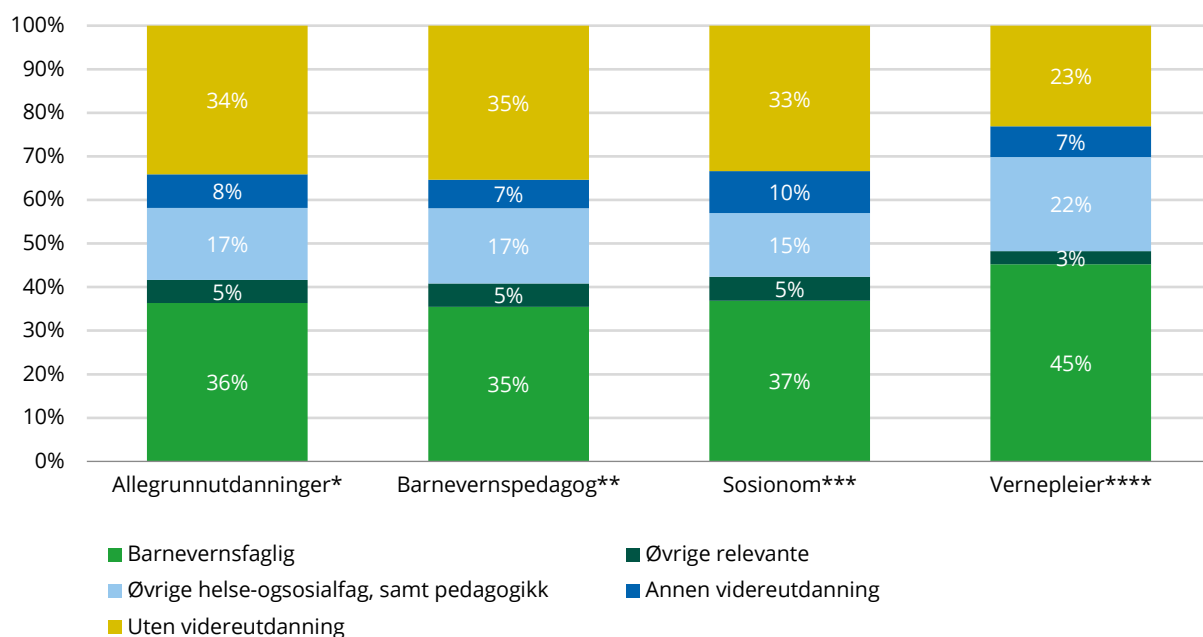
Kilde: Statistisk sentralbyrå

De sysselsatte som har tatt barnevernsfaglig videreutdanning er delt opp i to grupper – dem som har videreutdanning som **er relevant**, i kolonne «barnevernsfaglige», og dem som har videreutdanning som **kan være relevant**, i kolonne «øvrige relevante». En liste over disse utdanningene er utarbeidet av Bufdir i forbindelse med oppdraget og er presentert i kapittel 2.7. Siden kravene er nye må man regne med at listen ikke er uttømmende og kan endres over tid. Disse to gruppene med barnevernsfaglig videreutdanning består av sysselsatte som har minst 30 studiepoeng og omfatter både dem som har fullført et videreutdanningsløp og dem som har tatt enkeltemner innfor barnevernsfaglig videreutdanning som til sammen utgjør minst 30 studiepoeng.

Resten av sysselsatte som har videreutdanning innenfor helse- og sosialfag, samt dem som har tatt øvrige helse- og sosialfag og pedagogikk er med i neste kolonne «øvrige helse- og sosialfag og pedagogikk». Sysselsatte presentert i denne gruppen er med uavhengig av studiepoeng. Resten av sysselsatte med videreutdanning som ikke inngår i de første kategoriene er samlet i kolonnen «annen utdanning».

Ifølge figur 3.10 (tallene fra tabell 3.8 presentert som prosentandeler) har omtrent to av fem sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten barnevernsfaglig videreutdanning som tilfredsstillende kompetansekravene per i dag, gitt nødvendig arbeidserfaring. Ser vi på et lengre tidsperspektiv, så vil de samme sysselsatte ha nødvendig arbeidserfaring innen 2031. Det ser ut til at sosionomer har en større andel sysselsatte med den relevante barnevernsfaglige videreutdanningen, enn barnevernspedagoger, som kan skyldes ulik alderssammensetning for sysselsatte med denne grunnutdanningen.

Figur 3.10 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten, etter type grunnutdanning og videreutdanning. 2020. Andel

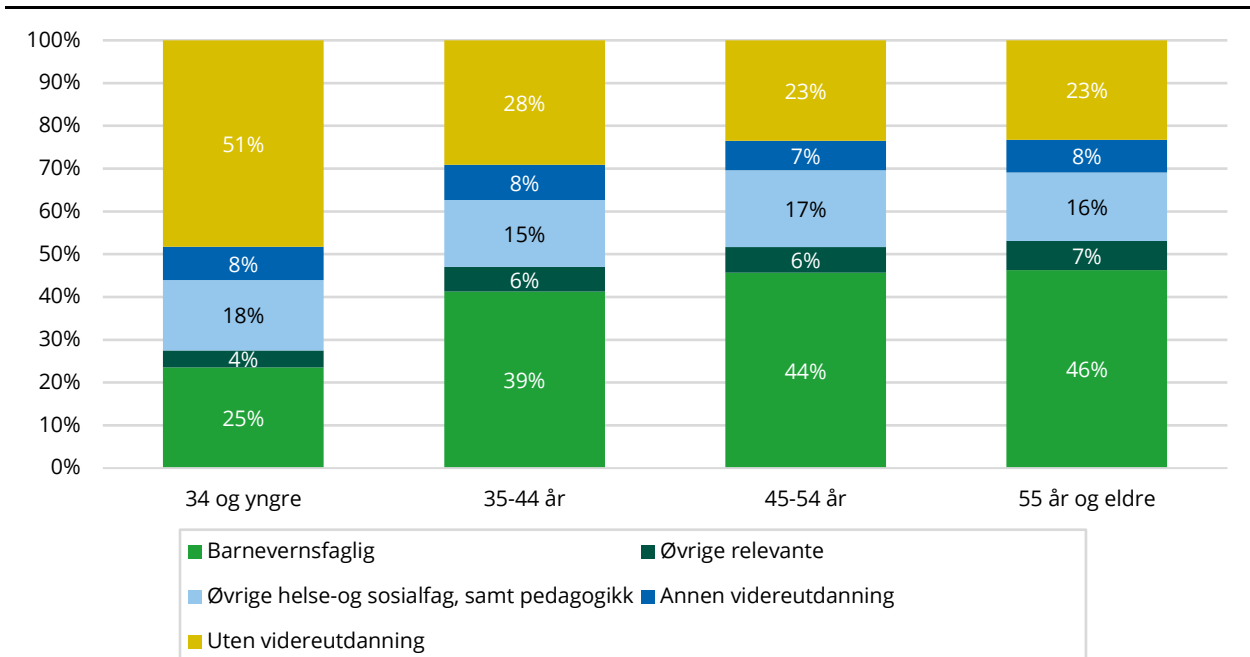


• Totalt antall med barnevernsfaglig grunnutdanning: N=4 903
 ** Totalt antall barnevernspedagoger sysselsatt i 2020: N=2 933
 *** Totalt antall sosionomer sysselsatt i 2020: N=1 771
 **** Totalt antall vernepleiere sysselsatt i 2020: N=199
 Kilde: Statistisk sentralbyrå

Vernepleiere har den største andelen med barnevernsfaglig videreutdanning. Sysselsatte med vernepleierutdanning er en liten gruppe på 199 sysselsatte som jobbet i den kommunale barnevernstjenesten i 2020. Disse er mest sannsynlig medarbeidere med lengre arbeidserfaring, som har startet sin karriere i pleie- og omsorgstjenesten og har gått over til barnevernstjenesten senere i karrieren, etter å ha tatt videreutdanningen.

Figur 3.11 under viser at det er blant de eldre aldersgruppene at andelen med barnevernsfaglig videreutdanning er størst. Over halvparten av sysselsatte i alderen 45 år og over har barnevernsfaglig videreutdanning. Samtidig bør man huske at de fleste i aldersgruppa 55 år og eldre vil forsvinne ut av arbeidsstyrken i årene etter 2031 – det er snakk om knappe 350 sysselsatte eller 15 prosent av alle sysselsatte i barnevernstjenesten med grunnutdanning. I de yngre aldersgruppene er andelen med barnevernsfaglig videreutdanning henholdsvis 29 prosent for de yngste og 45 prosent for de mellom 35-44 år.

Figur 3.11 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten, etter alder og type videreutdanning. 2020. Andel



• Totalt antall 34 åringer og yngre blant sysselsatte med barnevernsfaglig grunnutdanning: N=1681

** Totalt antall 35-44 åringer blant sysselsatte med barnevernsfaglig grunnutdanning: N= 1509

*** Totalt antall 45-54 åringer blant sysselsatte med barnevernsfaglig grunnutdanning: N=1069

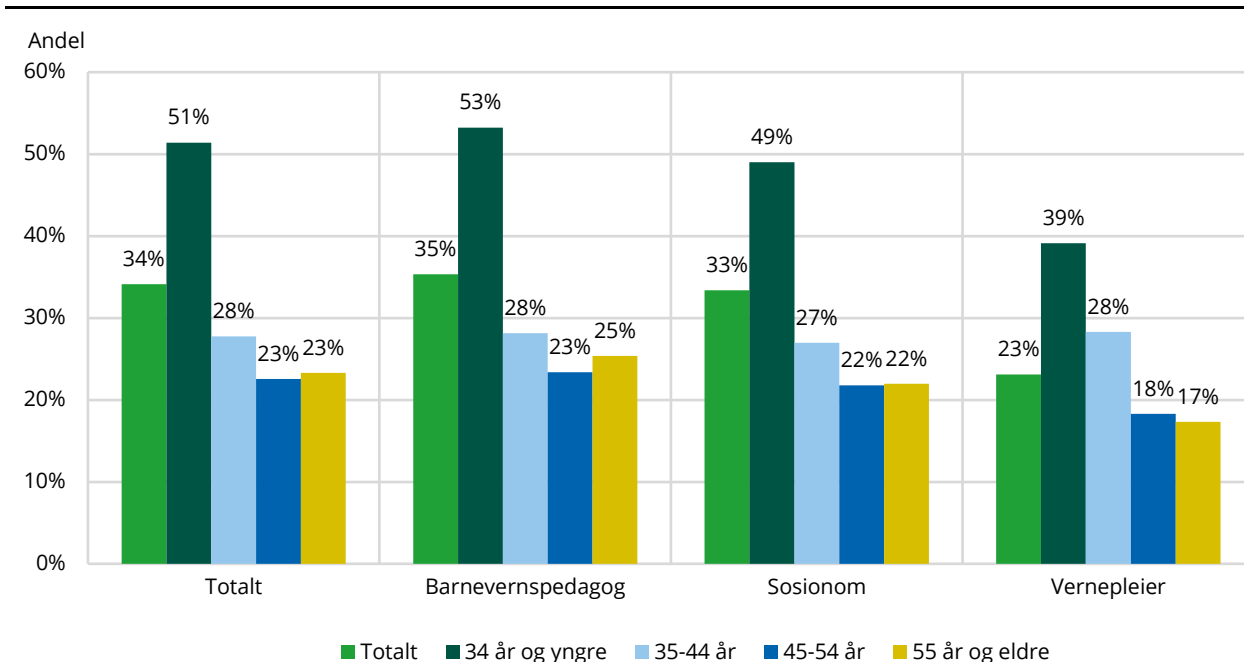
**** Totalt antall 55 åringer og eldre blant sysselsatte med barnevernsfaglig grunnutdanning: N= 644

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Avhengig av om videreutdanning innen øvrige helse- og sosialfag, samt pedagogikk kvalifiserer til arbeidet i barnevernstjenesten, kan figuren 3.11 tolkes som at minst 60 prosent av sysselsatte i barnevernstjenesten mangler barnevernsfaglig videreutdanning som kan tilfredsstille kompetansekravene. Vi skal nå se nærmere på dem som mangler videreutdanning.

Sysselsatte uten videreutdanning

Før rapporten ser nærmere på de ulike utdanningsvalgene til barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere etter avsluttet grunnutdanning, er det viktig å trekke fram at 34 prosent av sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernsfaglig grunnutdanning ikke har tatt noen videreutdanning i etterkant av sin barnevernsfaglige grunnutdanning ifølge figur 3.12.

Figur 3.12 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernspedagogisk grunnutdanning og uten videreutdanning etter alder. 2020. Andel

Kilde: Statistisk sentralbyrå

De to aldersgruppene med størst andel sysselsatte uten videreutdanning, er de yngste og dem mellom 35 og 44 år. Sysselsatte som er 34 år og yngre uten videreutdanning utgjør 864 personer som er over halvparten av alle sysselsatte uten videreutdanning. For denne aldersgruppen er andelen sysselsatte uten videreutdanning også størst, 51 prosent, sammenlignet med de andre aldersgruppene der andelen er under 30 prosent. Grunnen kan være at de yngre sysselsatte befinner seg såpass tidlig i karrieren at de ikke har rukket å ta videreutdanning ennå. I aldersgruppa 35-44 år er det 28 prosent uten videreutdanning, mens 23 prosent av dem som er 45 år og eldre mangler videreutdanning. Det er først og fremst ansatte som i 2020 var under 55 år det vil stilles kompetansekrav til i 2031.

Figur 3.12 sier samtidig at 66 prosent av sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten har en eller annen form for videreutdanning. For å få et fullstendig bilde av kompetansesituasjonen blant sysselsatte i barnevernstjenesten er det viktig å vite hvor stor andel av sysselsatte som har tatt videreutdanningene som øker den etterspurte kompetansen, den kompetansen det stilles krav om. Videre ser rapporten nærmere på sysselsatte med *barnevernspedagogiske videreutdanninger*, *øvrige relevante videreutdanninger*, samt dem med *alle videreutdanninger innenfor fagfeltet for sosial- og helsefag, samt pedagogikk*.

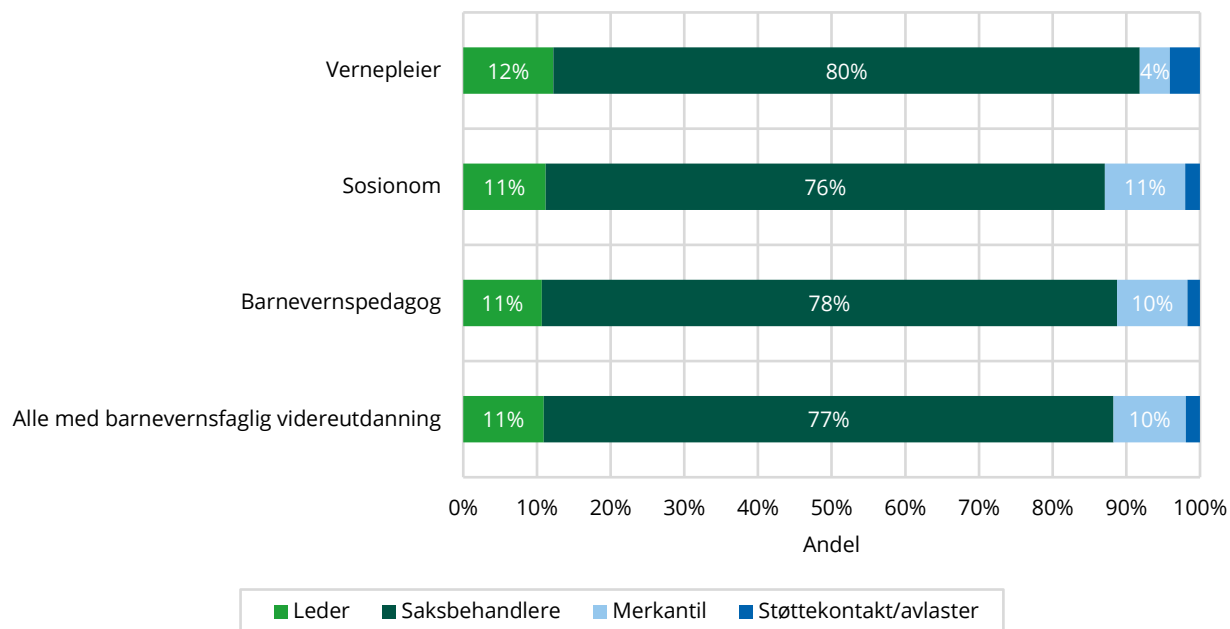
Barnevernspedagogiske videreutdanninger

Barnevernspedagogiske videreutdanninger som kvalifiserer til arbeid i barnevernstjenesten er definert av Bufdir¹⁵. Kapittel 2.7, tabell 2.4, beskriver ytterligere definisjonen av de ulike videreutdanningene utfra utdanningens relevans. Ett av kravene er at personen har til sammen minst 30 studiepoeng i emner som hører til videreutdanningene definert som barnevernspedagogiske utdanninger. I dette delkapitlet skiller det ikke på hvor mange studiepoeng man har tatt for hver utdanning. I et senere kapittel om omfanget av videreutdanningen vil vi se på fullførte videreutdanninger.

¹⁵ https://www.bufdir.no/prosjekter/kompetansesatsing/?_gl=

Figur 3.13 viser hvordan sysselsatte med barnevernsfaglig videreutdanning fordeler seg på stillingskategoriene. Litt i underkant av 90 prosent jobbet i 2020 enten som ledere eller saksbehandlere. Det store flertallet av de som ikke er direkte påvirket av de nye kravene jobber merkantilt, noe som i all hovedsak betyr administrasjon. Dette er en potensiell reservekapasitet dersom man mangler kvalifisert personell blant ledere og saksbehandlere etter 2031.

Figur 3.13 Sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernsfaglig videreutdanning, etter stillingskategori og grunnutdanning. 2020. Andel



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Analysen tar for seg sysselsatte det vil stilles kompetansekrav til, det vil si saksbehandlere og ledere. I 2020 var det 1 784 sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten som var saksbehandlere og ledere, og som hadde tatt hele eller deler av en videreutdanning. Dette tilsvarer en andel på 36 prosent (se tabell 3.8) av alle sysselsatte med barnevernsfaglig grunnutdanning.

Tabell 3.9 gir en oversikt over 10 mest vanlige videreutdanningene blant 1 041 barneverns-
pedagoger med barnevernsfaglig videreutdanning. Overordnet har flest personer tatt en videreutdanning innen barnevern og sosialt arbeid, etterfulgt av videreutdanninger som er helsesrelatert.

Tabell 3.9 Oversikt over videreutdanninger blant barnevernspedagoger sysselsatt i den kommunale barnevernstjenesten i 2020. Antall saksbehandlere og ledere med de 10 største barnevernsfaglige videreutdanninger

NUS-kode	Utdanningsnavn	Antall
662107	Videreutdanning for sosialsektoren, barnevern	336
662114	Videreutdanning for sosialsektoren, familierterapi	136
762104	Master, sosialt arbeid, toårig	132
662113	Videreutdanning for sosialsektoren, uspesifisert	123
662112	Videreutdanning for sosialsektoren, sosialt arbeid med barn og unge	111
669956	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, psykososialt arbeid med barn og unge	94
762106	Master, barnevern, toårig	85
669917	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, psykisk helsearbeid	73
669918	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, rusproblematikk	70
662122	Videreutdanning for sosialsektoren, relasjonskompetanse i barnevernet	53

* Totalt antall barnevernspedagoger med barnevernsfaglig videreutdanning sysselsatt i 2020: N=1041

** En person kan ha flere videreutdanninger

Kilde: Statistisk sentralbyrå

I tabell 3.10 vises samme fordeling for sosionomer. Det er ingen store forskjeller sammenlignet med barnevernspedagogene. Sosionomer har i noe større grad videreutdanninger innen psykisk helse og rusproblematikk, men forskjellen er ikke stor.

Tabell 3.10 Oversikt over videreutdanninger blant sosionomer sysselsatt i den kommunale barnevernstjenesten i 2020. Antall saksbehandlere og ledere med de 10 største barnevernsfaglige videreutdanninger

NUS-kode	Utdanningsnavn	Antall
662107	Videreutdanning for sosialsektoren, barnevern	201
662114	Videreutdanning for sosialsektoren, familieterapi	107
762104	Master, sosialt arbeid, toårig	86
669956	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, psykososialt arbeid med barn og unge	83
669917	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, psykisk helsearbeid	76
662113	Videreutdanning for sosialsektoren, uspesifisert	54
762106	Master, barnevern, toårig	47
669918	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, rusproblematikk	46
762105	Master, familieterapi og systemisk praksis, toårig	43
662112	Videreutdanning for sosialsektoren, sosialt arbeid med barn og unge	35

• Totalt antall sosionomer med barnevernsfaglig videreutdanning sysselsatt i 2020: N=653

** En person kan ha flere videreutdanninger

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell 3.11 viser at vernepleiere i større grad har videreutdannet seg innen psykisk helsearbeid enn barnevernspedagoger og sosionomer. Det er imidlertid ikke utbredt å ta en master eller emner innen en master blant vernepleiere.

Tabell 3.11 Oversikt over videreutdanninger blant vernepleiere sysselsatt i den kommunale barnevernstjenesten i 2020. Antall saksbehandlere og ledere med de 10 største videreutdanninger

NUS-kode	Utdanningsnavn	Antall
669917	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, psykisk helsearbeid	25
662107	Videreutdanning for sosialsektoren, barnevern	18
662114	Videreutdanning for sosialsektoren, familieterapi	18
669956	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, psykososialt arbeid med barn og unge	14
662113	Videreutdanning for sosialsektoren, uspesifisert	10
669918	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, rusproblematikk	9
762106	Master, barnevern, toårig	5
762104	Master, sosialt arbeid, toårig	4
662112	Videreutdanning for sosialsektoren, sosialt arbeid med barn og unge	4
662122	Videreutdanning for sosialsektoren, relasjonskompetanse i barnevernet	4

• Totalt antall vernepleiere med barnevernsfaglig videreutdanning sysselsatt i 2020: N=90

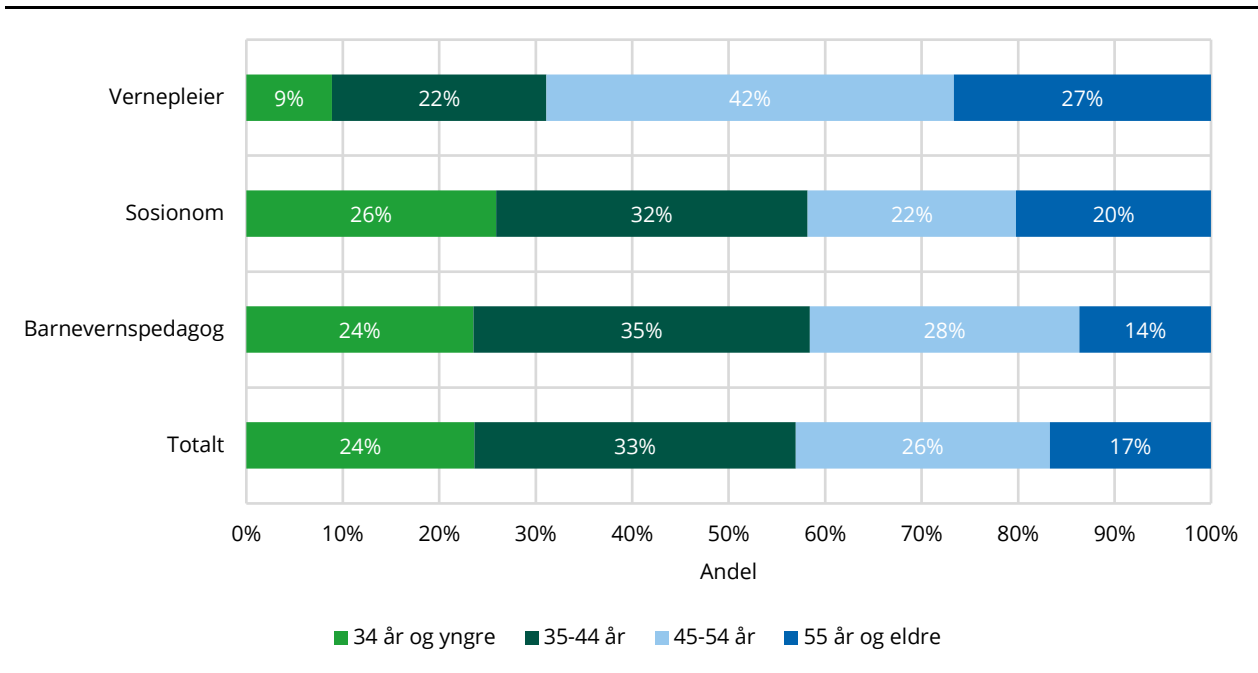
** En person kan ha flere videreutdanninger

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Aldersfordeling

Figur 3.14 viser aldersfordelingen i gruppen som har tatt barnevernsfaglig videreutdanning. Blant disse sysselsatte utgjør personer i de yngre alderskategoriene under 45 år i underkant av 60 prosent. Aldersfordelingen er noenlunde lik blant barnevernspedagoger og sosionomer, bortsett fra at blant barnevernspedagoger med barnevernsfaglig videreutdanning er det flere i aldersgruppen 45-54 år. Mens det blant sosionomer er en større andel som er 55 år og eldre.

Figur 3.14 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernspedagogisk videreutdanning, etter alder og type grunnutdanning. 2020. Andel

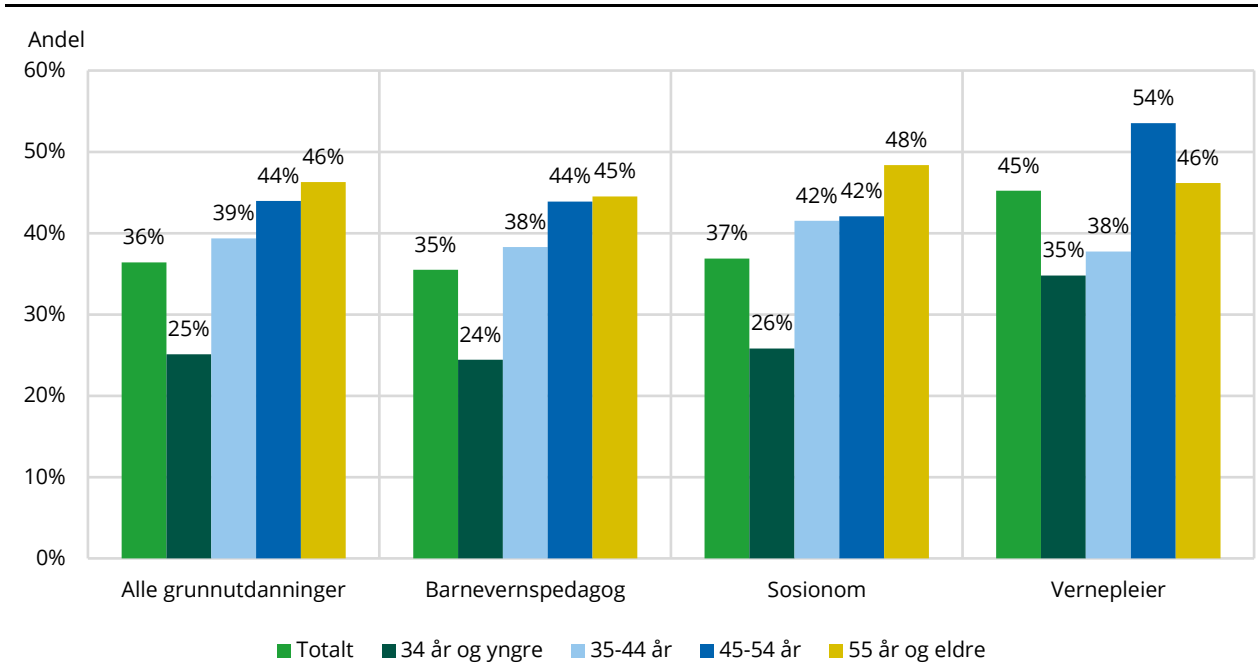


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Vernepleiere skiller seg ut, da det blant dem som har tatt barnevernspedagogisk videreutdanning er 69 prosent i aldersgruppen over 44 år og bare 31 prosent som er under 45 år.

Figur 3.15 viser hvordan andelen med videreutdanning fordeler seg på de ulike aldersgruppene og grunnutdanningene. Det er stort sett samme mønster for alle utdanningene. Det er i de eldste aldersgruppene andelen med videreutdanning er høyest. I aldersgruppen 34 og yngre er andelen betydelig lavere, om lag en fjerdedel har videreutdanning blant de yngste.

Figur 3.15 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernspedagogisk videreutdanning, etter alder og type grunnutdanning. 2020. Andel



Kilde: Statistisk sentralbyrå

En naturlig forklaring på at de under 35 år i mindre grad har tatt videreutdanning er tidsaspektet. Spesielt de aller yngste har ikke hatt tid til å ta en videreutdanning. Mange tar trolig videreutdanningen etter at de har fått jobb i barnevernstjenesten. Denne muligheten vil bli begrenset etter at kompetansekravene blir innført i 2031. Det betyr at det vil ta lengre tid før framtidens barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere vil være kvalifisert til å jobbe i barnevernstjenesten.

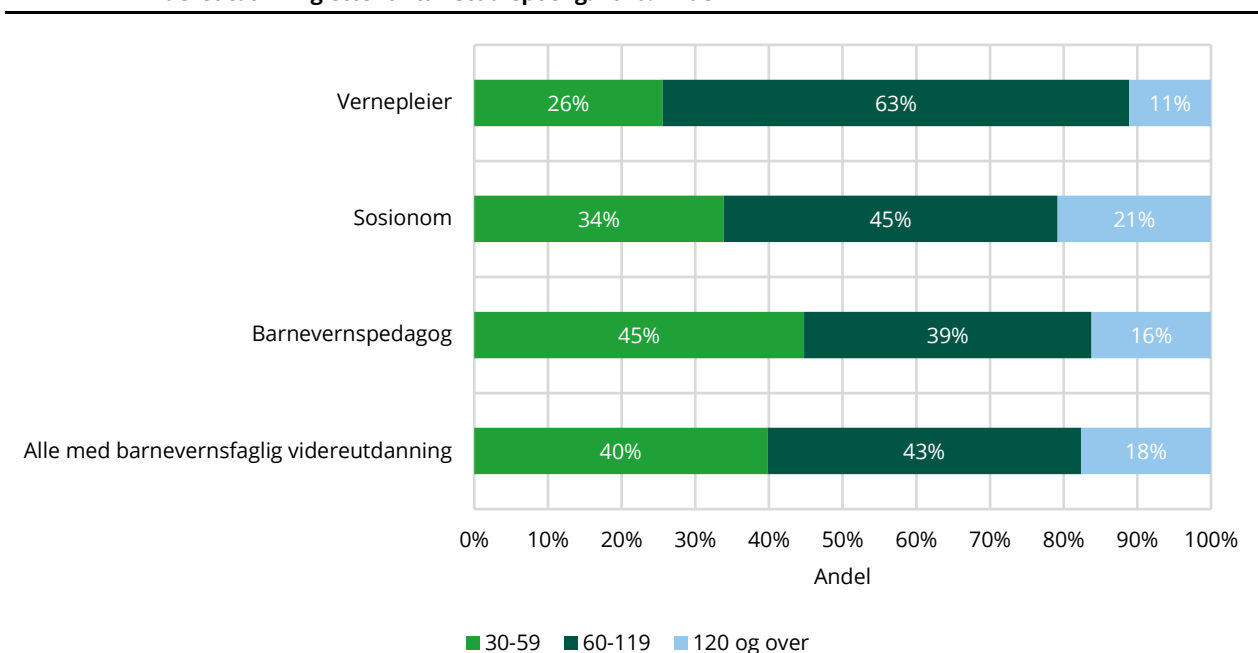
Hvor omfattende er videreutdanningen?

Som nevnt tidligere i rapporten (se kapittel 2.7 om videreutdanning) er det satt en minimumsgrense på 30 studiepoeng for at gjennomført utdanning, som er definert som barnevernsfaglig av Bufdir, tilfredsstillende kompetansekravet på lik linje med en fullført barnevernsfaglig mastergrad, i tillegg til 4 års arbeidserfaring. I datagrunnlaget summeres alle studiepoengene personen har oppnådd innenfor emnene til de barnevernsfaglige videreutdanningene, uavhengig av om hele utdanningen er fullført eller om det er bare tatt enkeltemner i disse. Totalt antall studiepoeng vil derfor være et estimat på hvor omfattende videreutdanning de sysselsatte har tatt.

30 studiepoeng tilsvarer et semester med fulltidsstudium. Hvert år er delt i to semestre, som betyr at ett års fulltidsstudium gir 60 studiepoeng. Tar man en toårig master eller en kombinasjon av fag som tilsvarer en master i antall studiepoeng får man 120 studiepoeng. De sysselsatte i barnevernstjenesten i 2020 kan ha tatt flere studier etter grunnutdanningen over tid, dermed blir antall studiepoeng summert og kan komme opp i et høyere antall enn det et masterstudium krever.

Figur 3.16 viser hvor mange studiepoeng som er tatt etter bachelorgraden med grunnutdanningen. Om lag 60 prosent har tatt en videreutdanning som tilsvarer ett år eller mer. Det er stor forskjell mellom vernepleiere og barnevernspedagoger. 74 prosent av vernepleierne har studiepoeng som tilsvarer ett år eller mer med studier, sammenlignet med barnevernspedagogene hvor det bare er 55 prosent. Mye av forklaringen på forskjellen ligger trolig i alderssammensetningen. Vernepleierne er vesentlig eldre enn barnevernspedagogene.

Figur 3.16 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernsfaglig videreutdanning etter antall studiepoeng. 2020. Andel

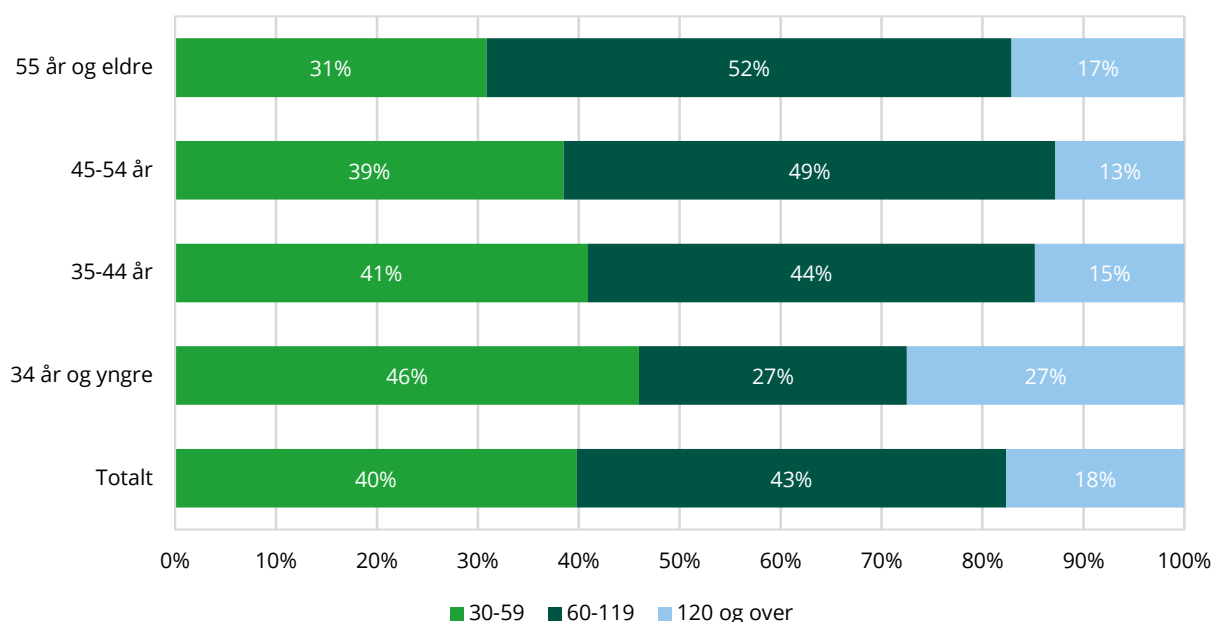


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Det er imidlertid en mindre andel av vernepleierne, 11 prosent, som har tatt en videreutdanning som tilsvarer en master eller 120 studiepoeng eller mer. En forklaring her kan være at det for vernepleiere ikke er en like enkel vei til de vanlige mastergradene som master i barnevern, sosialt arbeid og lignende. Størst andel er det blant sosionomene der 21 prosent har 120 studiepoeng eller mer. Mens det blant barnevernspedagogene er 16 prosent med over 120 studiepoeng.

Figur 3.17 viser hvordan studiepoengene fordeler seg etter alder. Andelen med ett år eller mer med videreutdanning stiger med alderen. Fra 54 prosent for de under 35 år til 69 prosent for de som er 55 år eller eldre. Den yngste aldersgruppen er imidlertid den som har den største andelen med videreutdanning på to år eller mer, som tilsvarer en master i antall studiepoeng.

Figur 3.17 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernspedagogisk videreutdanning, etter alder og antall studiepoeng. 2020. Andel



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Det er ikke usannsynlig at det er stor variasjon mellom de aller yngste og de eldste i aldersgruppen 34 år og yngre. De yngste har ennå ikke rukket å ta så mye videreutdanning. For de eldste (30+) er det flere som har fullført en mastergrad, noe som gjenspeiler seg i andelen på 27 prosent for 120 studiepoeng eller mer.

Vi ser at det totale antallet studiepoeng ikke gir oss mer informasjon om et bestemt utdanningsløp er fullført eller hvor mange utdanninger vedkommende har tatt. Studiepoengene gir en oversikt over det generelle omfanget av «ønsket» kompetanse. Vi antar at videreutdanningen er i emner det er behov for økt kompetanse på i forbindelse med arbeidsoppgavene.

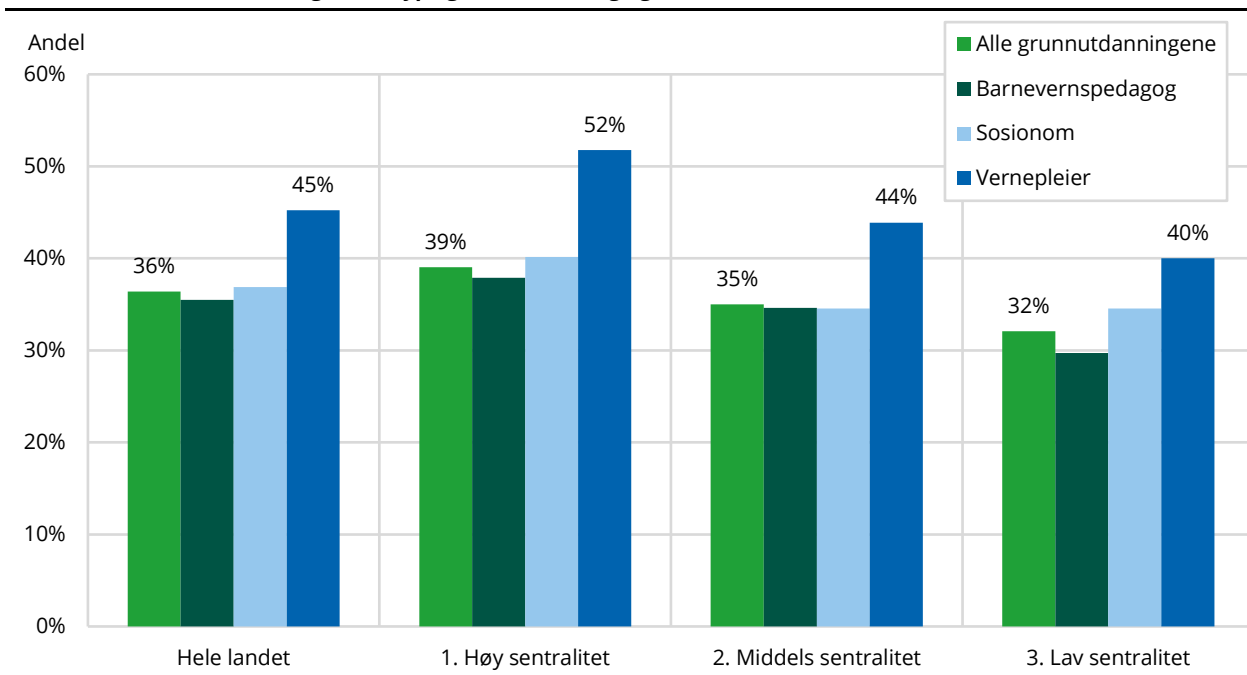
Grunnlagsdata viser at av de 1 784 sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten med minst 30 studiepoeng i barnevernspedagogiske videreutdanninger, er det kun 290 personer eller 16 prosent som har fullført en hel videreutdanning og ikke bare tatt emner innenfor ulike utdanninger.

Fullføringsprosenten er høyere blant de yngste og de eldste sysselsatte med andel på henholdsvis 24 prosent og 20 prosent av totalt antall med barnevernspedagogisk videreutdanning i sin aldersgruppe. For de yngste kan fullføringsprosenten stige hvis de skal tilfredsstille de framtidige kravene.

Regionale forskjeller

Figur 3.18 illustrerer andelen med barnevernsfaglig videreutdanning i de ulike kommunene etter sentralitet. Det er en tendens til at andelen sysselsatte med barnevernsfaglig videreutdanning er høyere i sentrale kommuner sammenlignet med distriktskommuner, med henholdsvis 39 og 32 prosent. Mønsteret er sterkest for vernepleierne, hvis andel med barnevernsfaglig videreutdanning ligger godt over den til barnevernspedagoger og sosionomer for kommunene med høy og middels sentralitet.

Figur 3.18 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernsfaglig videreutdanning, etter type grunnutdanning og sentralitet. 2020. Andel

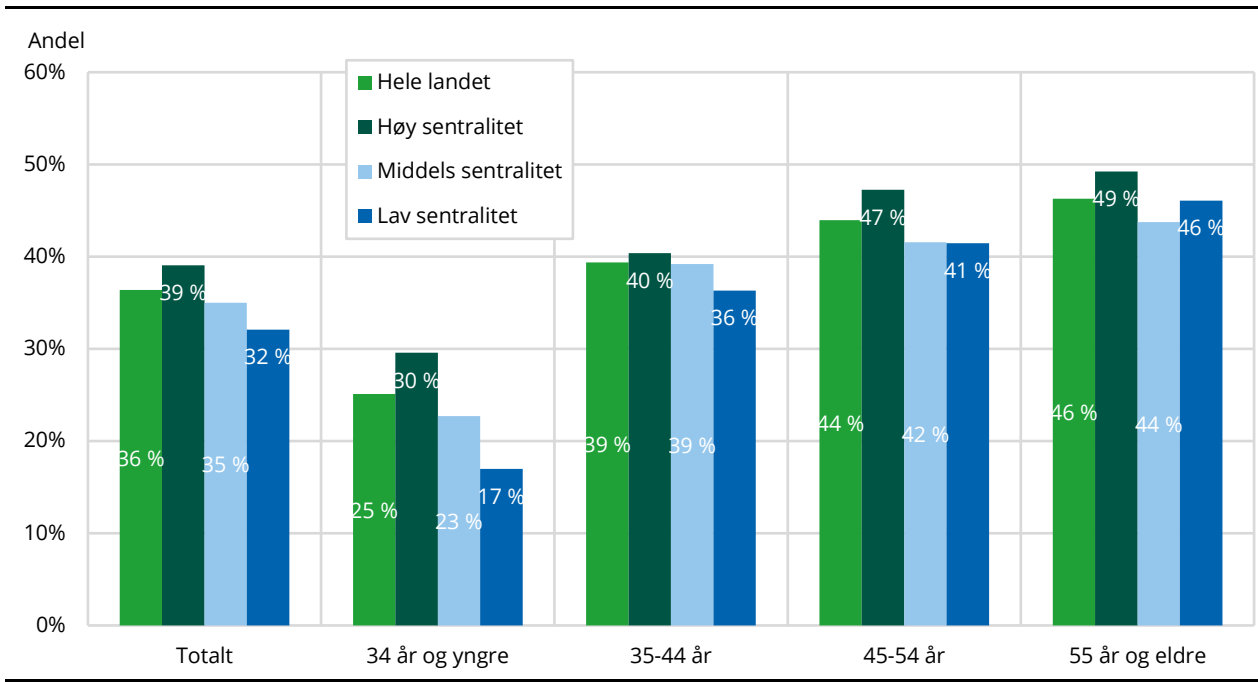


Kilde: Statistisk sentralbyrå

Det kan være flere grunner til at utdanningsnivået er høyere i de sentrale kommunene sammenlignet med de mindre sentrale kommunene. En mulighet er at videreutdanningene er mer tilgjengelig i mer sentrale områder. I tillegg kan det være at arbeidsplasser i byene er mer attraktive for dem med høyere utdanningsnivå, slik at det blir lettere for arbeidsgiver å velge personer med høyere kompetanse.

Figur 3.19 ser på om alder har noe å si for andelen med videreutdanning i forhold til arbeidsplassens sentralitet. Her er de tre utdanningene slått sammen. Hovedtrekket er at uavhengig av alder er andelen sysselsatte med barnevernsfaglig videreutdanning jevnt over høyere i de mer sentrale kommunene. I tillegg viser figuren at ulikhetene for sentralitet blir utjevnet med alder.

Figur 3.19 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernsfaglig videreutdanning, etter alder og sentralitet, 2020. Andel av totalt antall sysselsatte



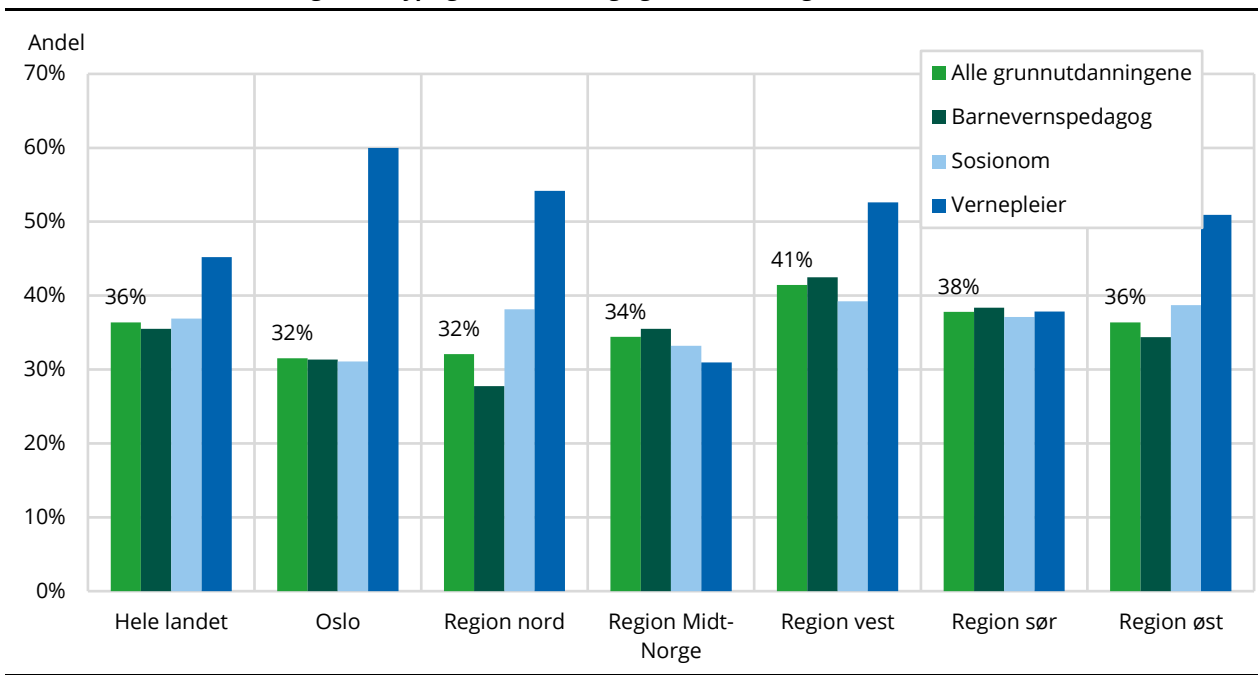
Kilde: Statistisk sentralbyrå

Rettet 21.04.2023

Det er i de sentrale kommunene det er størst andel yngre sysselsatte, samtidig som andelen av dem som tilfredsstillt kompetansekravene for utdanningen også er høyest der. Det kan bety at tilgangen til videreutdanninger er lettere i sentrale områder.

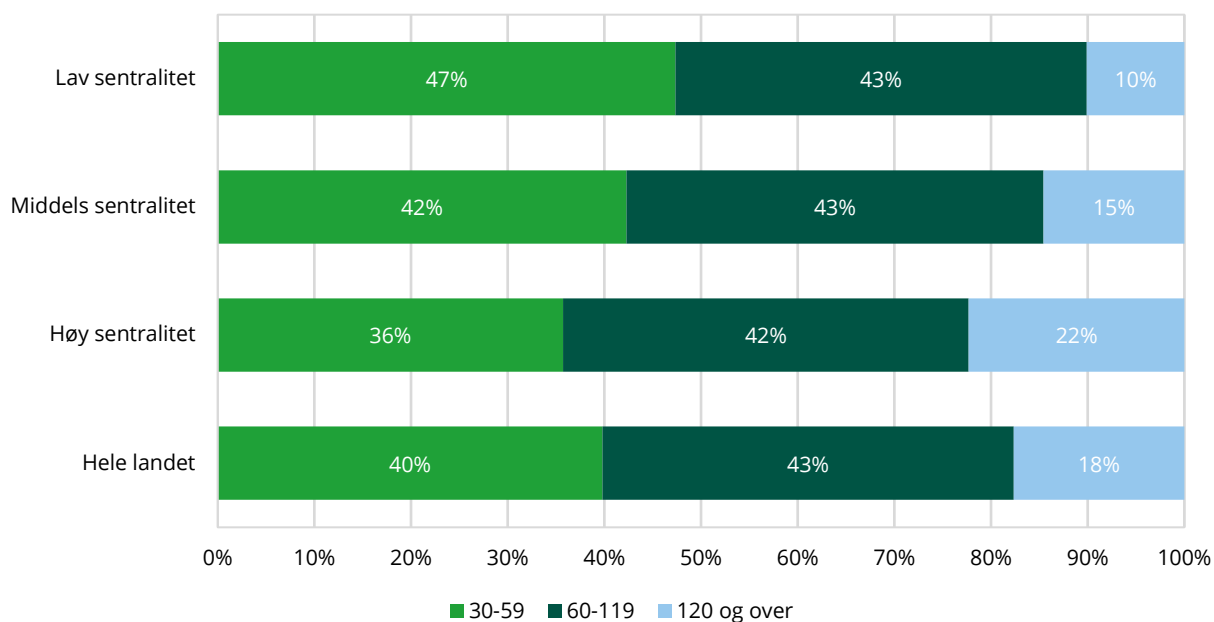
Figur 3.20 viser forskjeller i andel med barnevernsfaglig videreutdanning mellom barnevernsregionene. Region Vest har høyest andel sysselsatte med barnevernsfaglig videreutdanning med 41 prosent, mens Region Nord og Oslo ligger lavest med 32 prosent. Det er igjen vernepleiere som har størst variasjon mellom barnevernsregionene. Det er relativt få vernepleiere til sammen, det kan medvirke til å gi større utslag enn for de andre utdanningene.

Figur 3.20 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernsfaglig videreutdanning, etter type grunnutdanning og barnevernsregioner. 2020. Andel



Figur 3.21 viser i hvilken grad det er ulikhet i omfanget av videreutdanning mellom sysselsatte i kommuner med høy sentralitet og de som er sysselsatt i kommuner med lavere sentralitet. De sysselsatte med videreutdanning i de mest sentrale kommunene har flere studiepoeng enn i de resterende kommunene. Kommunene med middels og lav sentralitet ligger relativt likt. I de sentrale kommunene er det 22 prosent av de sysselsatte med 120 eller flere studiepoeng, mot 10 prosent i de minst sentrale kommunene. En bedre tilgang på undervisningssteder og studenter kan være med å forklare at de sentrale kommunene skårer høyere på antall studiepoeng.

Figur 3.21 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernspaglig videreutdanning, etter sentralitet og antall studiepoeng, 2020. Andel



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Øvrige relevante videreutdanninger

Ovenfor ble barnevernspaglige videreutdanninger analysert. Ikke alle sysselsatte hadde de nødvendige 30 studiepoeng i disse videreutdanningene, og ble dermed ikke med i kategorien barnevernspaglige videreutdanninger. Disse tas nå med i kategorien øvrige relevante i tillegg til de som er listet opp i tabell 2.5.

Videreutdanningene i kategorien øvrige relevante videreutdanninger (se en mer detaljert beskrivelse av utdanningene i kapittel 2.7, tabell 2.5) vil ifølge Bufdir ikke nødvendigvis kvalifisere som relevante videreutdanninger i henhold til den nye barnevernsloven. Dette er imidlertid utdanninger som kan bli vurdert til å være relevante. Oversikt over disse videreutdanningene vil derfor kunne bidra til en bedre forståelse av barnevernstjenesten og det arbeidet som skal utføres.

Også her er det satt en grense på 30 studiepoeng for å bli inkludert i opptellingen. I tillegg telles, som nevnt, personer som falt ut av den forrige opptellingen av barnevernspaglige videreutdanninger grunnet for få studiepoeng. Forutsetningen er at disse også har videreutdanning i gruppen øvrige relevante videreutdanninger, som til sammen gir personen 30 studiepoeng eller mer.

I sum utgjør denne gruppen en relativt liten del av totalt antall sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten. Tabell 3.12 viser at knappe 5 prosent av hele populasjonen barnevernspagpedagoger, sosionomer og vernepleiere hadde tatt barnevernspaglige videreutdanninger med tilleggsutdanninger i denne gruppen. Andelen er mer eller mindre lik på tvers av grunntidningene.

Tabell 3.12 Saksbehandlere og ledere i barnevernstjenesten med øvrige relevante videreutdanninger etter type grunnutdanning. 2020. Antall og andel av totalt antall sysselsatte i tjenesten med grunnutdanning

Type grunnutdanning	Antall	Andel
Alle grunnutdanninger	259	5
Barnevernspedagog	156	5
Sosionom	97	5
Vernepleier	6	3

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell 3.13 viser de 10 mest vanlige videreutdanningene innenfor denne utdanningsgruppen. De fleste har videreutdanninger innen helse- og sosialfag.

Tabell 3.13 Oversikt over videreutdanninger blant saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten i 2020. Antall personer med 10 største øvrige relevante videreutdanninger

NUS-kode	Utdanningsnavn	Antall
769923	Master, helse- og sosialfaglig arbeid, toårig	56
669922	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, veiledning	50
669999	Helse-, sosial- og idrettsfag, andre, uspesifiserte, lavere nivå	36
669921	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, veiledning og konsultasjon	23
769915	Master, helsevitenskap, toårig	22
769931	Master, psykisk helsearbeid, toårig	21
662108	Videreutdanning for sosialsektoren, flerkulturell forståelse	18
769928	Master, barn og unges psykiske helse, toårig	13
662113	Videreutdanning for sosialsektoren, uspesifisert	11
769935	Master, psykososialt arbeid, selvmord, rus, vold og traumer, toårig	10

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tallene viser at det ofte er tatt videreutdanninger på masternivå, med andel på 54 prosent av alle videreutdanningene, sammenlignet med andre videreutdanningene. Fullføringsgraden ligger på 23 prosent for alle videreutdanningene, og videreutdanning på masternivå har klart høyeste fullføringsgrad på 34 prosent, mot knappe 10 prosent fullført videreutdanning blant barnevernsfaglig videreutdanning på bachelornivå.

Tabell 3.14 viser at fullføringsgraden for sysselsatte med øvrige relevante videreutdanninger varierer i større grad med alderen. Personer under 35 år har den høyeste fullføringsandelen på 37 prosent, mens aldersgruppen 45- 54 år har den laveste fullføringsgraden med 8 prosent i 2020.

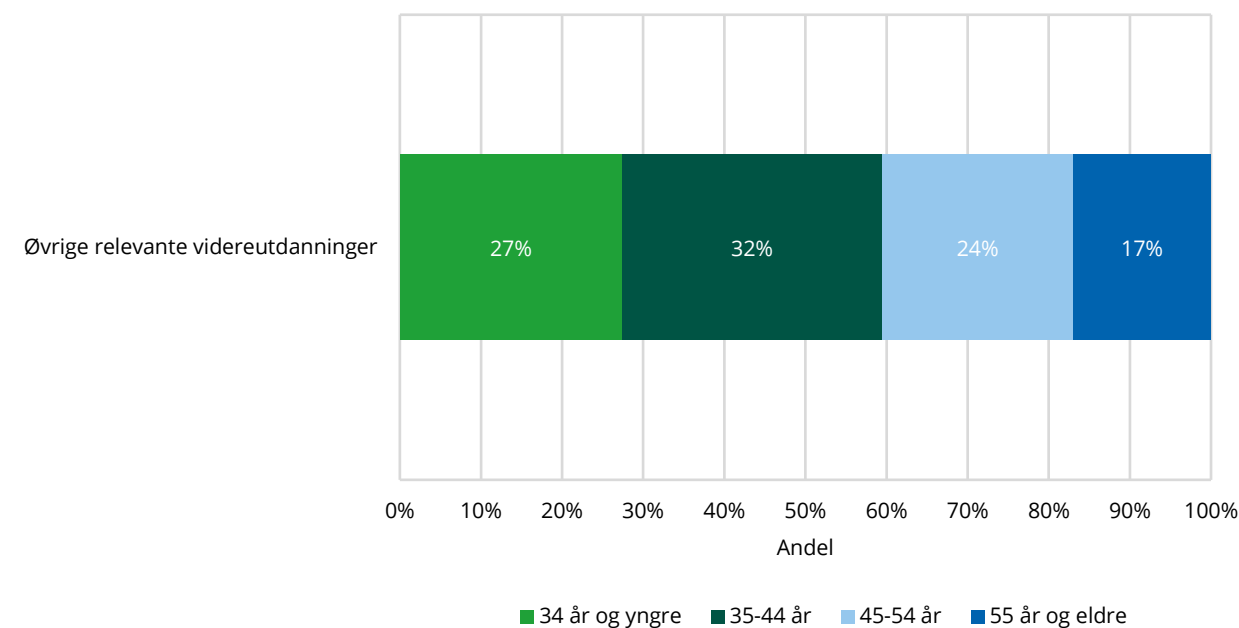
Tabell 3.14 Oversikt over saksbehandlere i den kommunale barnevernstjenesten med øvrige relevante videreutdanninger i 2020, etter alder og fullføringsgrad. Antall og andel

Alderskategori	Antall	Fullføringsgrad
Totalt	259	25
34 år og yngre	71	37
35-44 år	83	28
45-54 år	61	8
55 år og eldre	44	23

Kilde: Statistisk sentralbyrå

I denne gruppen sysselsatte med øvrige relevante videreutdanninger, er andelen yngre under 45 år nærmere 60 prosent som vist i figur 3.22. Andelen av dem som er 34 år og yngre ligger på 27 prosent, som er en del lavere sammenlignet med 34 prosent for samme aldersgruppe blant dem med barnevernsfaglig videreutdanning. I tillegg utgjør 45 år og eldre en litt større andel av totalen.

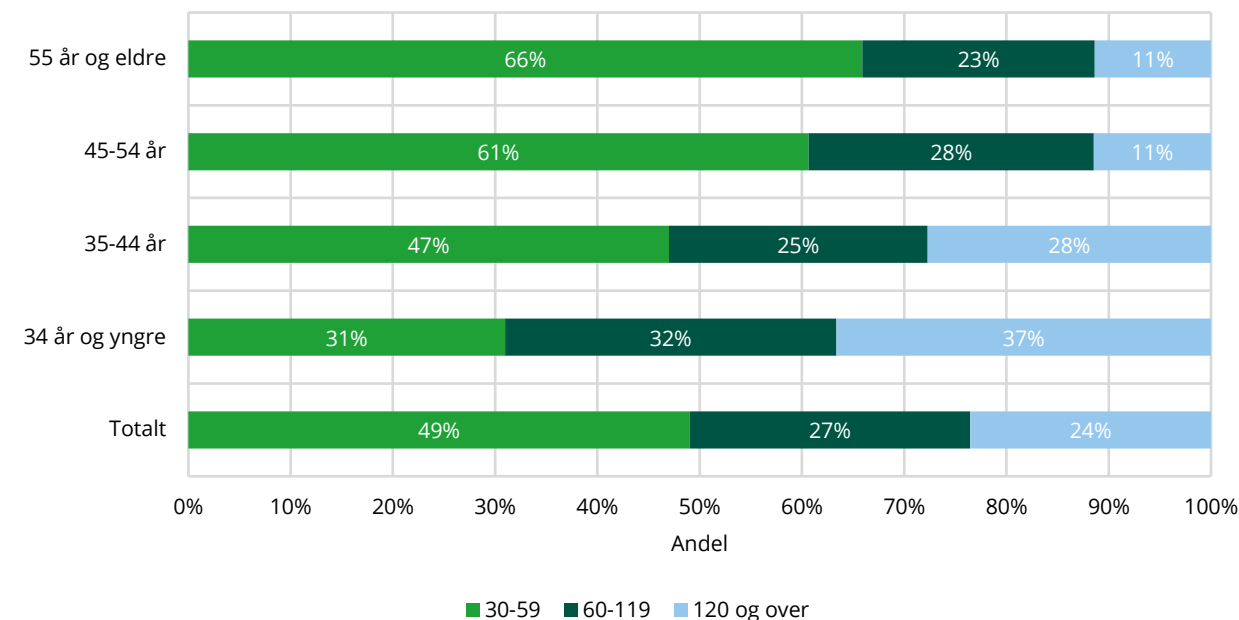
Figur 3.22 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med øvrige relevante videreutdanninger etter alder. 2020. Andel



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Samlet antall studiepoeng kan gi en pekepinn på hvor langt unna fullføring de sysselsatte befinner seg. Som vist i figur 3.23 er andelen sysselsatte med videreutdanning under 60 studiepoeng nesten like stor som andelen sysselsatte med videreutdanning som tilsvarer ett år eller mer. Variasjonen er likevel større i de ulike aldersgruppene.

Figur 3.23 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med øvrige relevante videreutdanninger etter antall studiepoeng. 2020. Andel



Kilde: Statistisk sentralbyrå

Det er igjen blant de yngre sysselsatte andelen med høyest antall studiepoeng er størst, 37 prosent, som samsvarer med trenden for fullføringsgraden som vist i tabell 3.17 for barnevernsfaglige videreutdanninger.

Hovedforskjellen mellom denne gruppen sysselsatte med øvrige relevante videreutdanninger som kan være relevante og den forrige gruppen med barnevernsfaglige videreutdanninger som er relevante, er at selv om alderssammensetningen av gruppen er noenlunde den samme, så er det jevnt over større andel sysselsatte med færre studiepoeng i hver alderskategori.

I underkant av halvparten av gruppen med øvrige relevante videreutdanninger har samlet varighet på videreutdanningen på under ett år, mens tilsvarende andel i gruppen med barnevernsfaglig videreutdanning er på 40 prosent. Forskjellen er større for de eldre aldersgruppene, 61 prosent med antall studiepoeng under 60 for dem i alderskategorien 45-54 år og 66 prosent for dem som er 55 år og over. Tilsvarende andeler for denne gruppen sysselsatte med barnevernsfaglig videreutdanning er henholdsvis 39 prosent og 31 prosent.

I dette og foregående kapitlet om barnevernsfaglige videreutdanninger ble kompetansen til sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten analysert med utgangspunkt i et utvalg av videreutdanninger definert som barnevernsfaglig relevante. I denne konteksten er det totalt antall studiepoeng i de relevante videreutdanningene som definerte tilstrekkelig kompetanse. I neste delkapittel undersøker rapporten et videre spekter av videreutdanninger med vekt på fullførte utdanninger.

Videreutdanninger innen sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP utdanninger)

Dette delkapitlet vil gi en overordnet oversikt over sysselsatte med fullført videreutdanning innenfor faggruppene sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger. Definisjonen av kompetanse er videre enn den brukt i foregående kapitler, da den i tillegg til sysselsatte med barnevernsfaglig videreutdanning og dem med øvrige relevante videreutdanninger inkluderer også sysselsatte som har tatt videreutdanninger som ikke er direkte definert som barnevernsfaglige i denne rapporten. Vi vil se på de sysselsatte som har en fullført videreutdanning.

Tabell 3.15 viser at om lag 2 800 sysselsatte, som utgjør litt i underkant av 60 prosent av alle sysselsatte barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere i barnevernstjenesten i 2020, har tatt deler av eller fullført videreutdanning innenfor sosial-, helse- eller pedagogikkutdanninger. Det er likevel ganske få som har fullført et helt utdanningsløp. Andel med fullført SHP videreutdanning ligger på knappe 9 prosent. Når man ser på grunnutdanningene for seg, var det størst andel sosionomer som har fullført en SHP videreutdanning med 10 prosent, mens andelen blant barnevernspedagoger og vernepleiere var 8 prosent.

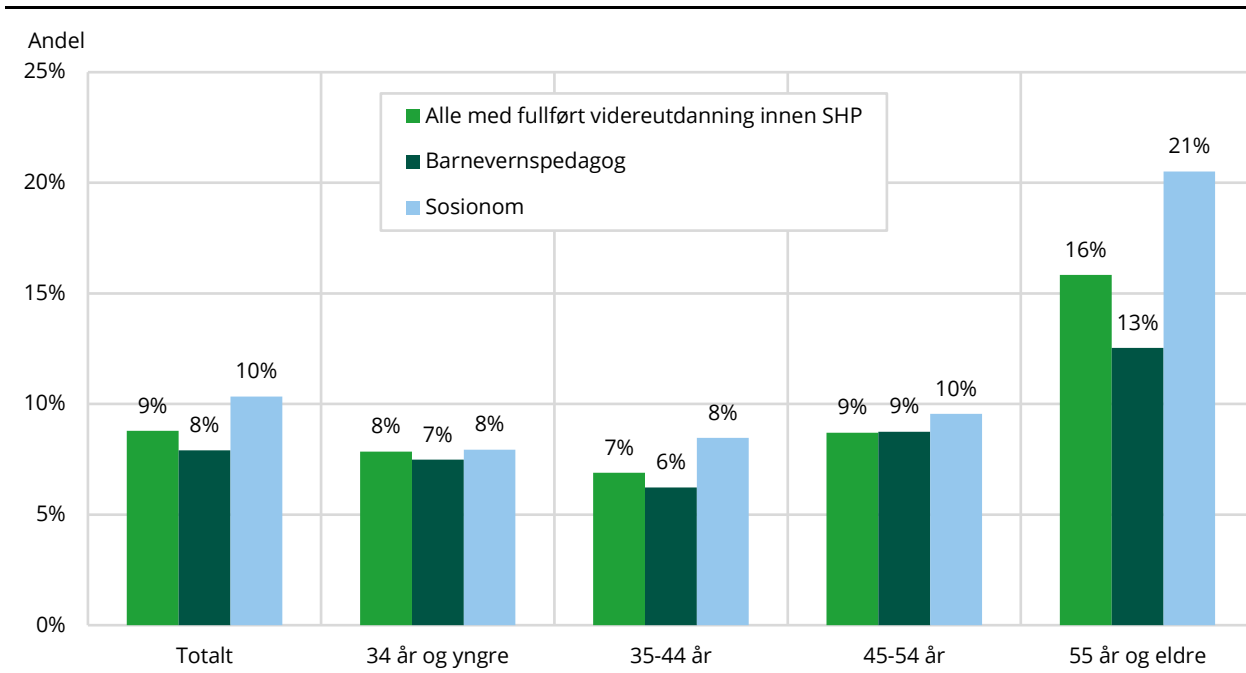
Tabell 3.15 Oversikt over saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med videreutdanninger innen sosial-, helse- eller pedagogikkutdanninger (SHP), 2020. Antall

Type grunnutdanning	Totalt antall	Videreutdanning innen helse- og sosialfag, samt pedagogikk			
		Fullført antall	Fullført andel	Ufullført antall	Ufullført andel
Alle grunnutdanninger	4 903	431	9 %	2 382	49 %
Barnevernspedagog	2 933	232	8 %	1 453	50 %
Sosionom	1 771	183	10 %	808	46 %
Vernepleier	199	16	8 %	121	61 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Vernepleiere utgjør en marginal gruppe på 200 personer i den kommunale barnevernstjenesten. Til tross for at større andel av vernepleiere hadde tatt videreutdanning innen sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger, var det bare 8 prosent som hadde fullført videreutdanningen.

Figur 3.24 viser at det ikke er så stor forskjell i andelen med fullført videreutdanning for dem under 55 år, og at den ikke varierer så mye mellom de ulike grunnutdanningene. Unntaket er sysselsatte i den eldste alderskategorien, der andelen med fullført videreutdanning er høyest for sosionomer i denne aldersgruppa, med 21 prosent, sammenlignet med barnevernspedagoger der andelen er 13 prosent i samme aldersgruppe.

Figur 3.24 Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med fullført videreutdanning innen sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger, etter alder og grunnutdanning, 2020. Andel

* Totalt antall sysselsatte med fullført videreutdanning innen SHP utdanninger i 2020: N=431

** Vernepleiere er ekskludert pga. for få personer totalt med videreutdanning innen SHP utdanninger i 2020: N=16

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Siden det er de yngste som er i flertall blant sysselsatte med barnevernsfaglig grunnutdanning, blir tallene påvirket av fullføringsgraden for respektive alderskategorier. Generelt kan det se ut som statistikken viser en praksis med «shopping» av enkeltemner fra de ulike videreutdanningene etter behov, heller enn å ha mål om å fullføre bestemte utdanningsløp. Situasjonen for flere av dem over 34 år har vist denne tendensen i tidligere delkapitler. Flere av de sysselsatte, særlig de yngre, kan også være i gang med en videreutdanning, uten at de har rukket å fullføre denne.

Oversikten over de 10 mest vanlige fullførte videreutdanningene i tabell 3.16 viser at flest sysselsatte har tatt masterutdanning innen sosialt arbeid og barnevern, der 195 sysselsatte fullførte disse utdanningene.

Tabell 3.16 Oversikt over de 10 mest vanlige fullførte sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger blant saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten i 2020. Antall

NUS2000	Utdanningsnavn	Antall
762104	Master, sosialt arbeid, toårig	111
762106	Master, barnevern, toårig	85
762105	Master, familierapi og systemisk praksis, toårig	21
662113	Videreutdanning for sosialsektoren, uspesifisert	21
769923	Master, helse- og sosialfaglig arbeid, toårig	21
623802	Praktisk-pedagogisk utdanning for yrkesfaglærere	15
662107	Videreutdanning for sosialsektoren, barnevern	15
762109	Master, flerkulturelt forebyggende arbeid med barn og unge, toårig	14
669921	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, veiledning og konsultasjon	12
769931	Master, psykisk helsearbeid, toårig	9

*Totalt antall sysselsatte med fullført videreutdanning innen helse- og sosialfag, samt pedagogikk i 2020: N= 431

** En person kan ha flere videreutdanninger

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell 3.16 kan ses i sammenheng med tabell 3.15, som viser at nærmere halvparten av sysselsatte i barnevernstjenesten har tatt emner i, men ikke fullført hele utdanningsløpet innen SHP utdanningene. Kjennskap til type videreutdanning som sysselsatte tar kan gi en pekepinn på

kompetansebehovet barnevernstjenesten har hatt de siste årene. Tabell 3.17 gir en oversikt over de 10 mest vanlige ufullførte videreutdanningene på masternivå.

Tabell 3.17 Oversikt over de 10 mest vanlige ufullførte masterutdanningene innen sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger blant saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten i 2020.
Antall

NUS-kode	Utdanningsnavn	Antall
763901	Videreutdanning, medisinske fag	108
762104	Master, sosialt arbeid, toårig	105
769923	Master, helse- og sosialfaglig arbeid, toårig	74
762106	Master, barnevern, toårig	60
762105	Master, familierapi og systemisk praksis, toårig	56
769928	Master, barn og unges psykiske helse, toårig	40
762109	Master, flerkulturelt forebyggende arbeid med barn og unge, toårig	40
769931	Master, psykisk helsearbeid, toårig	30
769915	Master, helsevitenskap, toårig	29
762999	Sosialfag, andre, uspesifiserte, høyere nivå	10

*Totalt antall sysselsatte med ufullført videreutdanning innen helse- og sosialfag, samt pedagogikk i 2020: N= 2382

** En person kan ha flere videreutdanninger

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Oversikten viser at i tillegg til master i sosialt arbeid og master i barnevern, er videreutdanning i medisinske fag, samt annen helserelevanter masterutdanning blant de mest vanlige hos sysselsatte i barnevernstjenesten. Informasjonen om hvilke emner innen disse utdanningene som blir tatt finnes dessverre ikke i registerdata.

Tabell 3.18 gir en oversikt over de 10 mest vanlige videreutdanningene utenom master. Blant de mest populære videreutdanningene er videreutdanning for sosialsektoren innen ulike temaer, samt videreutdanningen i helse- og sosialsektoren.

Tabell 3.18 Oversikt over de 10 mest vanlige ufullførte videreutdanninger innen sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger blant saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten i 2020.
Antall

NUS-kode	Utdanningsnavn	Antall
662107	Videreutdanning for sosialsektoren, barnevern	529
662114	Videreutdanning for sosialsektoren, familierapi	244
662113	Videreutdanning for sosialsektoren, uspesifisert	209
669922	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, veiledning	205
662112	Videreutdanning for sosialsektoren, sosialt arbeid med barn og unge	185
669956	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, psykososialt arbeid med barn og unge	184
669917	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, psykisk helsearbeid	162
662999	Sosialfag, andre, uspesifiserte, lavere nivå	136
669918	Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, rusproblematikk	132
662122	Videreutdanning for sosialsektoren, relasjonskompetanse i barnevernet	81

*Totalt antall sysselsatte med ufullført videreutdanning innen helse- og sosialfag, samt pedagogikk i 2020: n= 2382

** En person kan ha flere videreutdanninger

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Alt i alt viser tallene at de fleste som ikke har fullført utdanningen innen sosial, helse- og pedagogikkutdanningen blant sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten i 2020, har startet på eller tatt enkeltemner i nettopp de utdanningene som er definert som barnevernsfaglige eller øvrige barnevernsfaglige videreutdanninger i rapporten. Oversikten viser også at saksbehandlere og ledere i barnevernstjenesten har behov for kompetanse i enda flere temaer som ligger under blant annet videreutdanning for helse- og sosialsektoren. Det er dessverre ingen informasjon i datagrunnlaget om det er enkeltemner og i så fall hvilke enkeltemner de sysselsatte tar.

3.6. Oppsummering av barnevernsfaglige grunnutdanninger og videreutdanninger

Analysen av kompetansen blant barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere i leder- og saksbehandlerstillinger viser at mange av saksbehandlerne og lederne i den kommunale barnevernstjenesten har tatt videreutdanning etter påbegynt jobb. Lengden på videreutdanningen varierer en del, da mange av dem som tar videreutdanningen bare tar enkeltemner for å fylle på behovet for kompetanse. Med de nye kravene fra 2031 blir denne muligheten vesentlig begrenset. Det betyr at studietiden for nyutdannet fagpersonell blir lenger før de starter å jobbe i barnevernstjenesten. Siden studiestedene i all hovedsak ligger i mer sentrale områder, kan det gi utfordringer for de mindre kommunene med å rekruttere unge med høy utdanning. Under kommer hovedpunktene fra analysen.

Sysselsatte med barnevernsfaglig videreutdanning:

- I 2020 hadde 1 784 barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere **en relevant barnevernsfaglig videreutdanning** med minst 30 studiepoeng og jobbet enten som saksbehandlere eller ledere i den kommunale barnevernstjenesten. Dette tilsvarer en andel på **36 prosent** av alle med barnevernsfaglig grunnutdanning i disse stillingene.
- 60 prosent av saksbehandlere og ledere hadde grunnutdanning som barnevernspedagog, 36 prosent var sosionom og 4 prosent var vernepleier. Det er verdt å merke seg at det er barnevernspedagoger som i størst grad påvirker tallene for populasjonen.
- Flest saksbehandlere og ledere har tatt videreutdanning innen barnevern og sosialt arbeid, etterfulgt av helserelaterte videreutdanninger.
- Det er flest yngre saksbehandlere og ledere blant dem med barnevernsfaglige grunnutdanninger: **34 prosent var under 35 år**, 31 prosent var 35-44 år, 22 prosent var mellom 45 og 54 år, mens nesten 13 prosent var over 54 år.
- I hvor stor grad saksbehandlere og ledere tar barnevernsfaglig videreutdanning variere med alder. Saksbehandlere og ledere **under 35 år hadde den laveste andelen med barnevernsfaglig videreutdanning med 25 prosent** av sysselsatte i alderskategorien. Den høyeste andelen på 46 prosent var i den eldste aldersgruppa, 55 år og eldre.
- Videreutdanningen til om lag **60 prosent** av sysselsatte varte til sammen **ett år eller mer** basert på antall studiepoeng.
- Det er **18 prosent** av saksbehandlere og ledere med antall studiepoeng tilsvarende **master, det vil si 120 studiepoeng og over**. Andelen er størst blant sosionomer - 21 prosent, mens det var bare 16 prosent av barnevernspedagoger som hadde samme antall studiepoeng.
- Av de 1 784 saksbehandlere og ledere med barnevernsfaglig videreutdanning, er det kun om lag **290 personer eller 16 prosent som har fullført et utdanningsløp**. Selv om personer i den yngste aldersgruppen har lavest andel med barnevernsfaglig videreutdanning, har de den høyeste **fullføringsprosenten, 24 prosent**, når de først har tatt barnevernsfaglig videreutdanning. De eldste sysselsatte hadde en tilsvarende andel på 20 prosent.
- Sentrale kommuner har høyere andel saksbehandlere og ledere med barnevernsfaglig videreutdanning sammenlignet med distriktskommuner, som tilsvarte henholdsvis 39 og 32 prosent.
- Blant de ulike barnevernsregionene er det region Vest som skiller seg ut med høyest andel med barnevernsfaglig videreutdanning med 41 prosent. Oslo og region Nord sine andeler er på 32 prosent og er lavest blant alle regionene.
- Tallene viser at de sentrale kommunene også skårer høyere på antall studiepoeng, 22 prosent av de sysselsatte i sentrale kommuner har 120 eller flere studiepoeng, mot 10 prosent i de minst sentrale kommunene.

Sysselsatte med øvrig relevant videreutdanning:

- 259 saksbehandlere og ledere, eller **5 prosent** av alle barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere, som jobbet i den kommunale barnevernstjenesten i 2020, hadde tatt øvrige relevante videreutdanninger med minst 30 studiepoeng. Andelen variere lite mellom barnevernspedagoger og sosionomer. **54 prosent** av alle videreutdanningene i denne gruppen er videreutdanninger **på masternivå**.
- Personer under 35 år har den høyeste fullføringsandelen med 37 prosent, mens aldersgruppa 45 og 54 år har den laveste fullføringsgraden med 8 prosent.
- Litt i **underkant av halvparten av sysselsatte** med denne videreutdanningen hadde **samlet varighet av utdanningen på under ett år**, som er nesten 10 prosentpoeng høyere enn for sysselsatte med barnevernsfaglig videreutdanning.

Sysselsatte med videreutdanning innen sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP videreutdanning):

- 2 813 saksbehandlere og ledere eller **i underkant av 60 prosent av alle** barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere i barnevernstjenesten i 2020, hadde tatt deler av eller fullført en videreutdanning innen sosial-, helse- eller pedagogikkutdanninger.
- Andel med **fullført SHP videreutdanning** ligger på knappe **9 prosent**, som tilsvarer 431 personer. Flest saksbehandlere og ledere som har fullført videreutdanningen har tatt masterutdanning innen sosialt arbeid og barnevern.
- Sosionomer hadde den høyeste andelen med fullført videreutdanning på 10 prosent, sammenlignet med barnevernspedagoger, der det var 8 prosent med fullført videreutdanning.
- **Nærmere halvparten av saksbehandlere og ledere** i barnevernstjenesten har bare tatt emner i, og **ikke fullført** hele utdanningsløpet innen SHP-utdanningene. De fleste ufullførte videreutdanningene er nettopp dem som er definert som *barnevernsfaglige* eller *øvrige relevante* videreutdanninger i rapporten. De mest vanlige blant dem er master i sosialt arbeid og master i barnevern.

4. Barnevernsinstitusjoner

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) har gjennom Barne-, ungdoms- og familieetaten (Bufetat) ansvaret for barnevernsinstitusjonene. Bufetat og Oslo kommune ved Barne- og familieetaten eier og driver barnevernsinstitusjoner. I tillegg eier private ideelle organisasjoner og andre private aktører barnevernsinstitusjoner og driver disse ved godkjenning og kontrakt med det offentlige (Bufdir).

Barnevernsinstitusjonene skal være med å sikre at tiltak og tjenester som tilbys barn og familier holder høy kvalitet og er til det beste for dem. De aller fleste barn og unge som mottar hjelp fra barnevernet gjør det gjennom tiltak i opprinnelig hjem. Når et barns omsorgssituasjon eller behov tilsier at det ikke kan få den nødvendige hjelpen mens det bor hjemme, er fosterhjem det mest brukte tiltaket. Omsorg innenfor rammen av en familie er den foretrukne løsningen for de fleste barn, spesielt de yngste. Likevel passer ikke fosterhjem for alle barn og unge. Et tilpasset og forsvarlig tilbud kan kreve andre rammer enn et fosterhjem kan tilby. I slike tilfeller kan et institusjonsopphold være det beste alternativet, fortrinnsvis for en planlagt og avgrenset periode.¹⁶

Årsakene til at barn og unge ikke kan bo hjemme kan være atferdsutfordringer, rusproblemer, manglende omsorg hjemme eller foreldre som av ulike grunner ikke er i stand til å ivareta omsorgen i kortere eller lengre perioder. Private og kommunale barnevernsinstitusjoner kan bare benyttes dersom institusjonen er godkjent av Bufetat. Bufetat kan føre kontroll med at vilkårene for godkjenning er tilstede for private og kommunale barnevernsinstitusjoner når som helst.

SSBs barnevernsinstitusjonsstatistikk¹⁷ har definert tre typer institusjoner, barnevernsinstitusjoner, sentre for foreldre og barn, og omsorgssentre for enslige mindreårige. Kompetansekravene omfatter ikke sentre for foreldre og barn.

4.1. Innledning

I dette kapitlet gjennomgås først kravene om kompetanse som den nye barnevernsloven stiller til fagpersonell og ledere i barnevernsinstitusjoner. I kapittel 4.3 ser vi på utdanningsnivået til alle sysselsatte, men vil fokusere mest på fagpersonell og ledere. Det merkantile personellet er ikke omfattet de nye kravene. Når relevant utdanning blir vurdert er definisjonen satt til sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP-utdanninger). For fagpersonellet er det interessante skillet mellom de som har en bachelorgrad eller høyere, og de som har annen utdanning. Kravet om relevant utdanning for fagpersonell gjelder bare for de nyansatte og ikke de som allerede er ansatt. Andelen som er ansatt med annen utdanning, som ikke er på rett nivå, gir en pekepinn på hvor mange som på sikt må ha relevant bachelorutdanning når de som ikke er på rett nivå velger å slutte. Utdanningsnivået vil bli sett opp mot bakgrunnsvariabler som kjønn, alder, sentralitet og eierskap.

I kapittel 4.4 ser vi nærmere på videreutdanningene til barnevernspedagogene, sosionomene og vernepleierne som er ansatte i barnevernsinstitusjonene i 2020. For fagpersonellet er det ingen krav utover bachelornivå, men vi kommer til å se på hvor mye studiepoeng de har tatt innen SHP-videreutdanninger. For ledere er det ikke definert hvilke relevante utdanninger som er aktuelle. Vi har derfor valgt å bare kartlegge hvilke typer videreutdanninger de har, uavhengig av om de er barnevernsfaglige eller ikke.

¹⁶ <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-133-l-20202021/id2842271/>

¹⁷ <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/barne-og-familievern/statistikk/barnevernsinstitusjoner>

4.2. Kompetansekrav i barnevernsinstitusjoner

En forutsetning for å kunne tilby barn og unge en tilfredsstillende omsorg og behandling er å ha riktig kompetanse i alle ledd. Den nye barnevernsloven setter krav til høyere kvalitet for barnevernsinstitusjonene, og det medfølger også høyere krav til de ansattes formelle kompetanse.

Kompetansekravene til personellet i barnevernsinstitusjoner er annerledes enn for den kommunale barnevernstjenesten. Det er også en ulik tidslinje for når kravene skal være implementert. Mens kravene i den kommunale barnevernstjenesten skal være oppfylt innen 2031, ble kravene for nyansatt fagpersonellet i barnevernsinstitusjonene innført fra 01.01.2022. For ledere og stedfortredere i barnevernsinstitusjoner gjelder kravene fra 2031.

Kompetansekravene gjelder alle barnevernsinstitusjoner som skal ta imot barn etter barnevernsloven. Bestemmelsen gjelder også for omsorgssentre for enslige mindreårige asylsøkere. Kompetansekravene gjelder ikke for Sentre for foreldre og barn.

I ny barnevernslov som trådte i kraft 1. januar 2023 videreføres kravene fra forrige barnevernlov § 5-11 som trådte i kraft 1.1.2022 i **§ 10-16 Krav til bemanning og kompetanse i barneverninstitusjon**

Barneverninstitusjonen skal til enhver tid ha forsvarlig bemanning og kompetanse. Institusjonen skal ha en stillingsplan som sikrer en faglig forsvarlig drift. Institusjonen skal ha ansatte med tilstrekkelig nivå og bredde i kompetansen sett i forhold til institusjonens målgruppe og målsetting.

*Institusjonen skal ha en arbeidstidsordning som sikrer kontinuitet og stabilitet for barna. **Faglig personell som ansettes i en institusjon skal minst ha relevant bachelorutdanning.** Barne-, ungdoms- og familieetaten kan i særlige tilfeller gi unntak fra dette kravet.*

*Institusjonen skal ha **en leder og en stedfortreder for lederen. Fra 1. januar 2031 skal disse ha barnevernsfaglig mastergrad eller annen relevant utdanning på tilsvarende nivå.** Kompetansekravet er oppfylt også for ledere og stedfortredende ledere som har relevant bachelorutdanning, og som innen 1. januar 2031 har gjennomført relevant videreutdanning med minst 30 studiepoeng. Institusjonen skal sørge for at de ansatte får nødvendig faglig veiledning og opplæring.*

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir)¹⁸ har utpekt at de relevante bachelorutdanninger for **faglig personell** til å være:

- Barnevernspedagoger
- Sosionomer
- Vernepleiere

Men andre relevante utdanninger på bachelornivå kan blant annet være sykepleie, pedagogikk og andre helse- og sosialutdanninger. Anbefalingen fra Bufdir er at minst 50 prosent av fagpersonellet bør ha en barnevernsfaglig bachelorutdanning for at institusjonen skal kunne drives forsvarlig.

Bufdir definerer faglig personell som «personell som har som oppgave å gi barna som oppholder seg på institusjonen forsvarlig omsorg og behandling». I kapittel 2.3 definerte vi hvordan vi kan identifisere denne gruppen ved hjelp av yrkeskoder i sysselsettingsregisteret.

¹⁸ <https://ny.bufdir.no/contentassets/ed7a489b2fbf4c808e4637c037e51450/anbefalinger-om-kompetanse-og-utdanning-for-barnevernsinstitusjoner2253.pdf>

Det er viktig å påpeke at kravene om relevant bachelorgrad bare gjelder for nyansatte. Det vil si at personell som allerede er ansatt på en barnevernsinstitusjon ikke er berørt av de nye kravene.

For **ledere** og stedfortredere i barnevernsinstitusjoner er det krav om en barnevernsfaglig mastergrad, eller annen relevant utdanning som dekker kompetanseområder som er sentrale for institusjonsfeltet. Det kan også være relevant med formell lederutdanning. Utdanning på tilsvarende nivå defineres som en utdanning av minimum 4-5 års varighet med til sammen 270-300 studiepoeng. Dette gjelder for de lederne institusjonen har oppgitt i institusjonsplanen, og som institusjonen har godkjent eller kvalitetssikret som leder og stedfortreder.

4.3. Oversikt over alle sysselsatte i barnevernsinstitusjoner i 2020

Tabell 4.1 viser hvordan sysselsatte fordeler seg på stillingskategorier. I 2020 var det 6 100 personer som hadde sitt hovedarbeidsforhold i en barnevernsinstitusjon. Fagpersonell og ledere utgjør 95 prosent av alle sysselsatte. Så de nye kravene vil gjelde det store flertallet, selv om fagpersonell som allerede er ansatt ikke vil bli berørt. Sysselsatte med merkantile arbeidsoppgaver er ikke omfattet av kravene.

Tabell 4.1 Sysselsatte på barnevernsinstitusjoner etter stillingskategori. Antall og andel. 2020

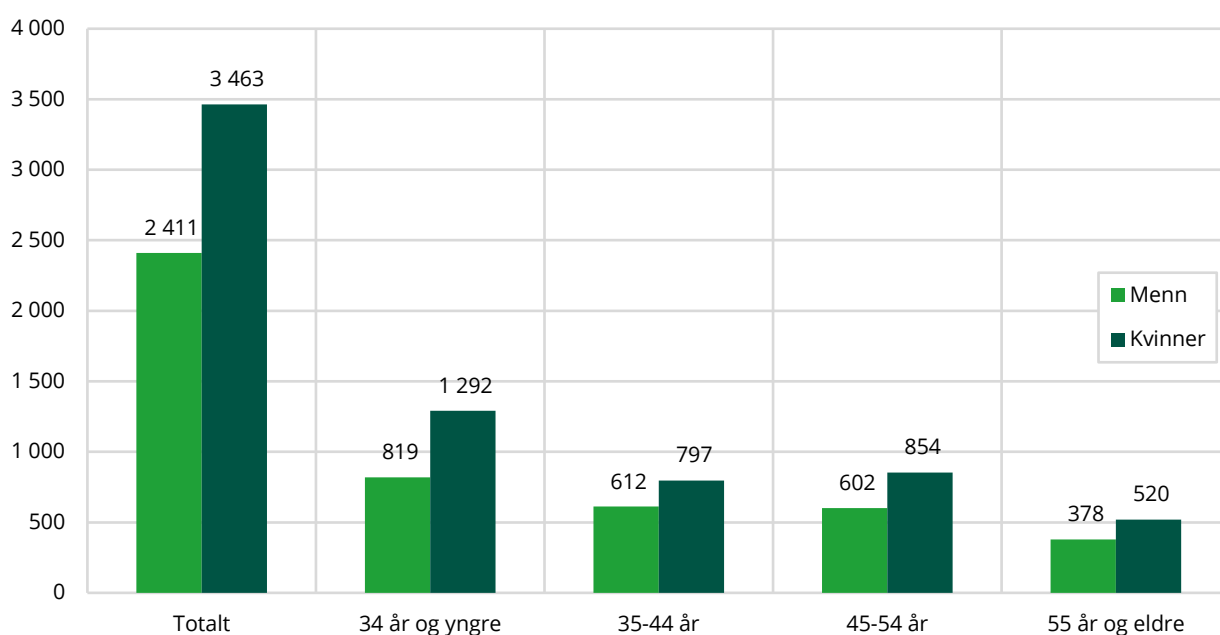
Sysselsatte	Totalt	Fagpersonell	Ledere	Merkantil
Antall sysselsatte	6 154	5 410	464	280
Andel sysselsatte	100 %	88 %	8 %	5 %

Kilde: Statistisk sentralbyrå

I den videre kartleggingen av kompetansen til de ansatte i barnevernsinstitusjoner, vil vi fokusere på fagpersonell og ledere, og ikke det merkantile personellet, som i første rekke arbeider innen administrasjon.

Antall sysselsatte som er fagpersonell og ledere utgjør om lag 5 900. I figur 4.1 ser vi på kjønns- og aldersfordelingen på disse. Sammenlignet med den kommunale barnevernstjenesten er kjønnsfordelingen mye jevnere i barnevernsinstitusjonene. Om lag 3 500 er kvinner, det vil si rundt 60 prosent. Fordelingen mellom menn og kvinner er lik på tvers av alderskategoriene.

Figur 4.1 Sysselsatte med stilling som fagpersonell og ledere i barnevernsinstitusjoner, etter kjønn og alder. 2020



N=5 874

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Ser man bak tallene er det heller ikke for barnevernsinstitusjoner en spesielt ujevn kjønnsfordeling for lederstillinger. 9 prosent av kvinnene har lederstillinger, mens tilsvarende for menn er 6 prosent.

Tabell 4.2 viser hvilket utdanningsnivå fagpersonell og ledere har. Det generelle utdanningsnivået blant de som arbeider i barnevernsinstitusjoner er høyt. Om lag 70 prosent av sysselsatt fagpersonell og ledere har en utdanning på bachelornivå eller høyere. Det er imidlertid verdt å merke seg at tabellen ikke tar hensyn til om den aktuelle utdanningen er relevant for arbeid i en barnevernsinstitusjon.

Tabell 4.2 Sysselsatte på barnevernsinstitusjoner, etter stillingskategori og utdanningsnivå. Antall og andel. 2020

	Totalt	Fagpersonell	Ledere	Totalt	Fagpersonell	Ledere
Totalt	5 874	5 410	464	100	100	100
1. Masternivå eller høyere	319	267	52	5	5	11
2. Bachelornivå	3 858	3 460	398	66	64	86
3. Utdanning på videregående nivå	1 068	1 055	13	18	20	3
4. Ungdomskolenivå eller lavere	557	557	-	9	10	
5. Uoppgitt	72	71	1	1	1	0

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Det er utdanninger som barnevernspedagog, sosionom, vernepleier, og lignende, som utgjør det klare flertallet både for ledere og fagpersonell. For merkantilt personell, som ikke er inkludert i tabell 4.2, har om lag 65 prosent bachelornivå eller høyere.

Sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger

Det er ikke tydelig spesifisert i loven hva som menes med en relevant utdanning. Vi har valgt å definere de utdanningene som kan anses som relevante som utdanninger på bachelornivå eller høyere innenfor følgende fagretning:

- Helse- og sosialfag
- Lærerutdanninger og utdanninger i pedagogikk

På lik linje som i kapittel 3.3 vil vi videre kalle disse utdanningene **sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP-utdanninger)**. Under sosialfag finner man først og fremst barnevernspedagoger og sosionomer, mens vernepleiere, sykepleiere og helsefagarbeidere er vanligste utdanninger under helsefag. Førskolelærere er den største gruppen med pedagogikkutdanninger.

I overkant av 60 prosent av fagpersonellet har en SHP-utdanning på bachelornivå eller høyere. På landsnivå ligger man i gjennomsnitt 10 prosentpoeng over anbefalingen om at halvparten burde ha bachelornivå eller høyere, men det vil være stor variasjon mellom hver enkelt barnevernsinstitusjon. For ledere er tilsvarende andel i overkant av 90 prosent, men bare 9 prosent har en SHP-utdanning på masternivå eller høyere. I underkant av 40 prosent av fagpersonellet har ikke den faglige utdanningsbakgrunnen den nye loven anbefaler.

Tabell 4.3 Fagpersonell og ledere i barnevernsinstitusjoner, etter utdanning og stillingskategori. Antall og andel. 2020

	Totalt	Fagpersonell	Ledere	Totalt	Fagpersonell	Ledere
Totalt	5 874	5 410	464	100	100	100
1. Masternivå eller høyere – SHP-utdanning	249	205	44	4	4	9
2. Bachelornivå – SHP-utdanning	3 544	3 157	387	60	58	83
3. Annen utdanning	2 081	2 048	33	35	38	7

Fotnote: Sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP-utdanninger)

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Annen utdanning er alle utdanninger som ikke er SHP-utdanninger på bachelornivå eller høyere. Det vil si alle andre utdanninger uavhengig av utdanningsnivå. I tillegg vil SHP-utdanninger på lavere nivå enn bachelor også komme inn under annen utdanning.

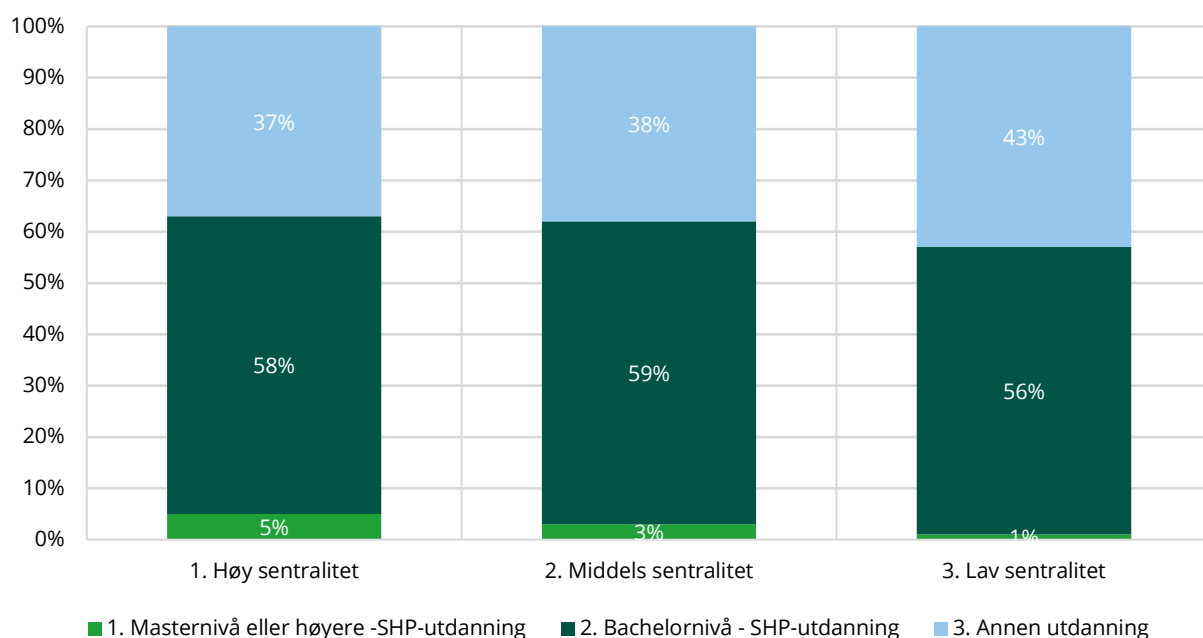
Regionale forskjeller

Det kan være en utfordring å skaffe riktig kompetanse i distriktene. Det kan være flere grunner til det. En mulig årsak kan være at det kan være vanskelig å tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft til områder som ligger langt fra store byer eller som ikke har et velutviklet arbeidsmarked. Det kan være at det ikke finnes tilbud om relevante utdanninger i distriktene. I tillegg kan det også være en utfordring å beholde kvalifisert arbeidskraft i distriktene, siden mange kan være fristet til å flytte til områder med flere jobbmuligheter. Økte krav til kompetanse kan være med å forsterke forskjellene mellom by og distrikt.

Fagpersonell og sentralitet

Figur 4.2 viser utdanningsnivået til fagpersonellet fordelt på sentralitet. Det er ingen store forskjeller i fordelingen av dem med SHP-utdanning mellom sentralitetsnivåene. Institusjonene i de mest sentrale kommunene har imidlertid et litt høyere utdanningsnivå enn de minst sentrale kommunene.

Figur 4.2 Fagpersonell i barnevernsinstitusjoner, etter sentralitet og utdanning. 2020



Fotnote: Sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP-utdanninger)

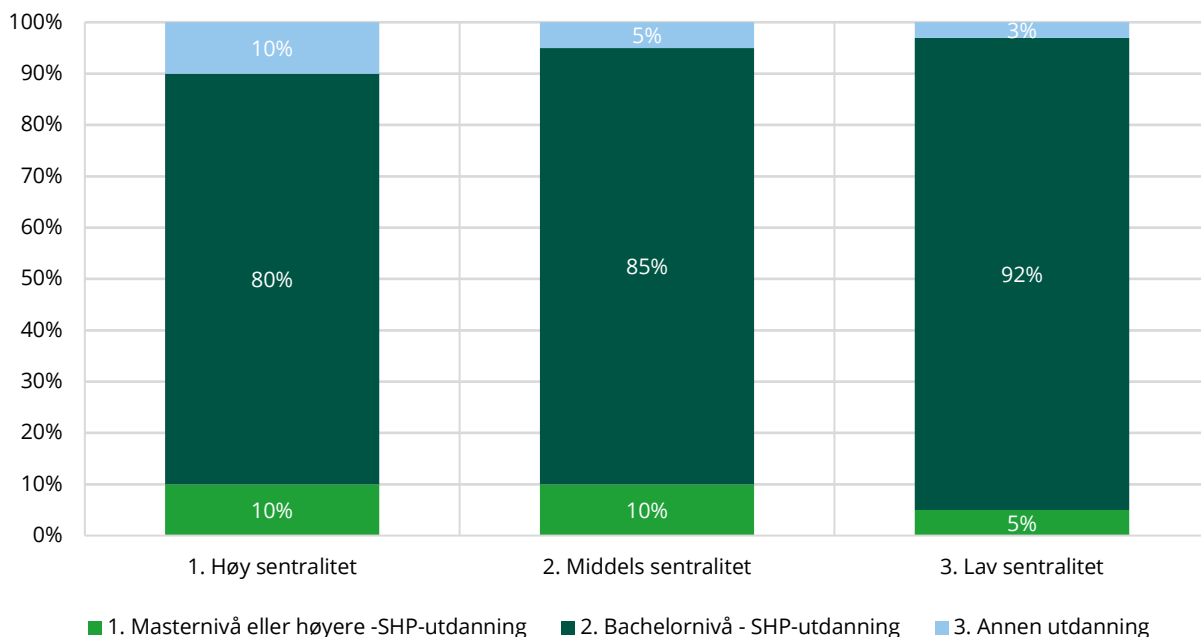
N=5 410

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Ledere og sentralitet

Figur 4.3 viser utdanningsnivået for ledere i barnevernsinstitusjoner fordelt etter sentralitet. For ledere er faktisk andelen med SHP-utdanning noe høyere i distriktene sammenlignet med byene. Men de fleste av dem med annen utdanning under høy sentralitet har en utdanning som er på bachelornivå eller høyere, men ikke definert som SHP-utdanning. Andelen med master er imidlertid en del lavere for institusjonene i de minst sentrale kommunene sammenlignet med resten av kommunene.

Figur 4.3 Ledere i barnevernsinstitusjoner, etter sentralitet og utdanning. 2020



Fotnote: Sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP-utdanninger)

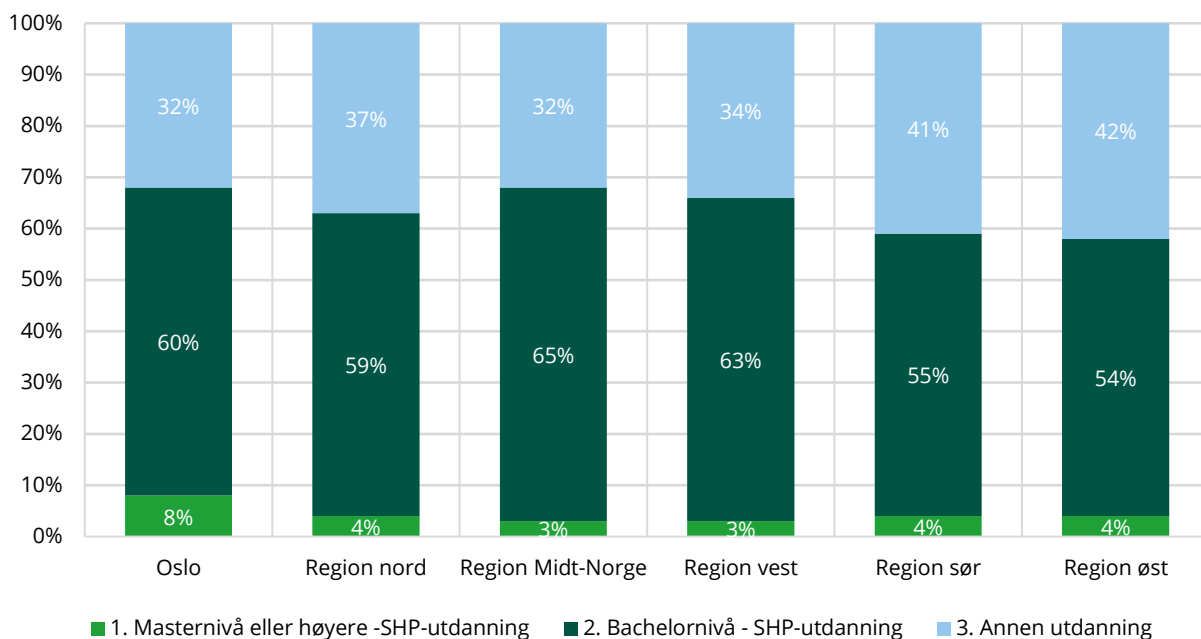
N=464

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Fagpersonell og barnevernsregioner

Barnevernet har en egen regioninndeling for å organisere og koordinere tjenestene. Figur 4.4 viser utdanningsnivået til fagpersonellet fordelt på barnevernsregioner. Region Sør og Region Øst har en noe mindre andel med SHP-utdanninger enn de andre regionene. Begge regionene har over 40 prosent med en annen utdanning. Alle regionene ligger imidlertid godt innenfor ønsket om 50 prosent med en relevant utdanning.

Figur 4.4 Fagpersonell i barnevernsinstitusjoner, etter barnevernsregion og utdanning. 2020



Fotnote: Sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP-utdanninger)

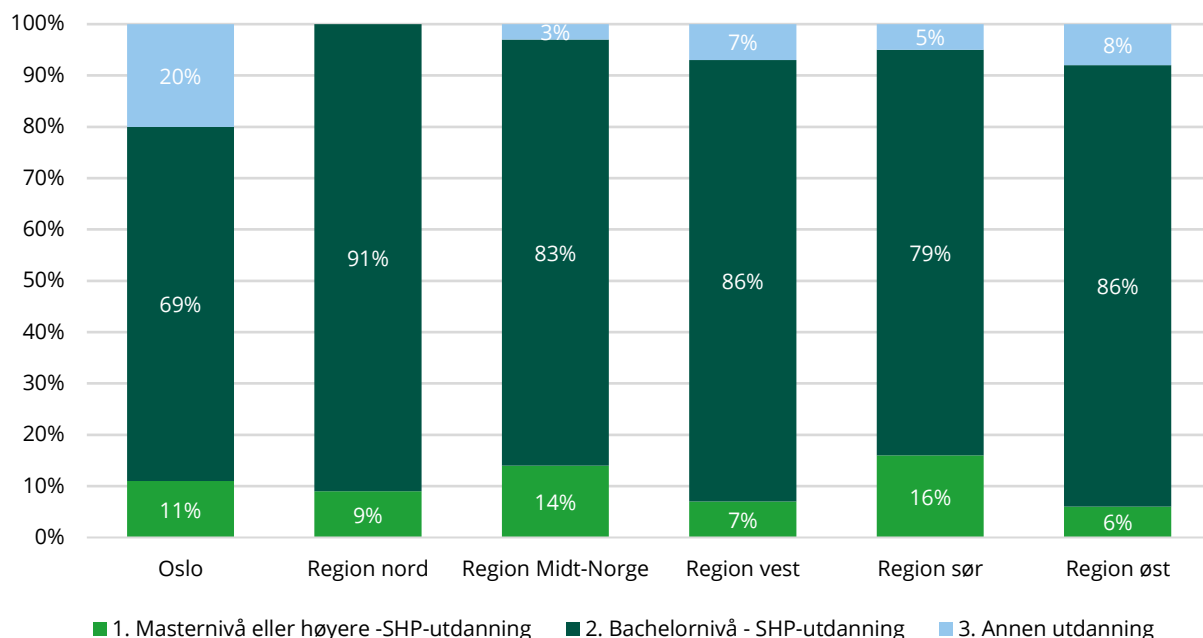
N=5 410

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Ledere og barnevernsregioner

Figur 4.5 viser utdanningsnivået til ledere fordelt på barnevernsregioner. Her skiller Oslo og Region Nord seg ut. Oslo har en andel på 20 prosent som ikke har en SHP-utdanning. Disse personene har i all hovedsak en utdanning på bachelornivå eller høyere innenfor samfunnsfag eller administrasjon. Region Nord har i motsatt ende ingen sysselsatte ledere som ikke har en SHP-utdanning. Andelen med master eller høyere varierer noe mellom regionene.

Figur 4.5 Ledere i barnevernsinstitusjoner, etter barnevernsregion og barnevernsfaglig utdanningsnivå. 2020



Fotnote: Sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP-utdanninger)

N=464

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Aldersfordeling

For ledere skal kompetansekravene være implementert i 2031, og for de som er 55 år eller eldre vil det trolig være mindre aktuelt å ta en omfattende videreutdanning for å være kvalifisert etter de nye kravene i barnevernsloven. For fagpersonellet gjelder kravene allerede fra 1.1.2022, men bare for nyansatte.

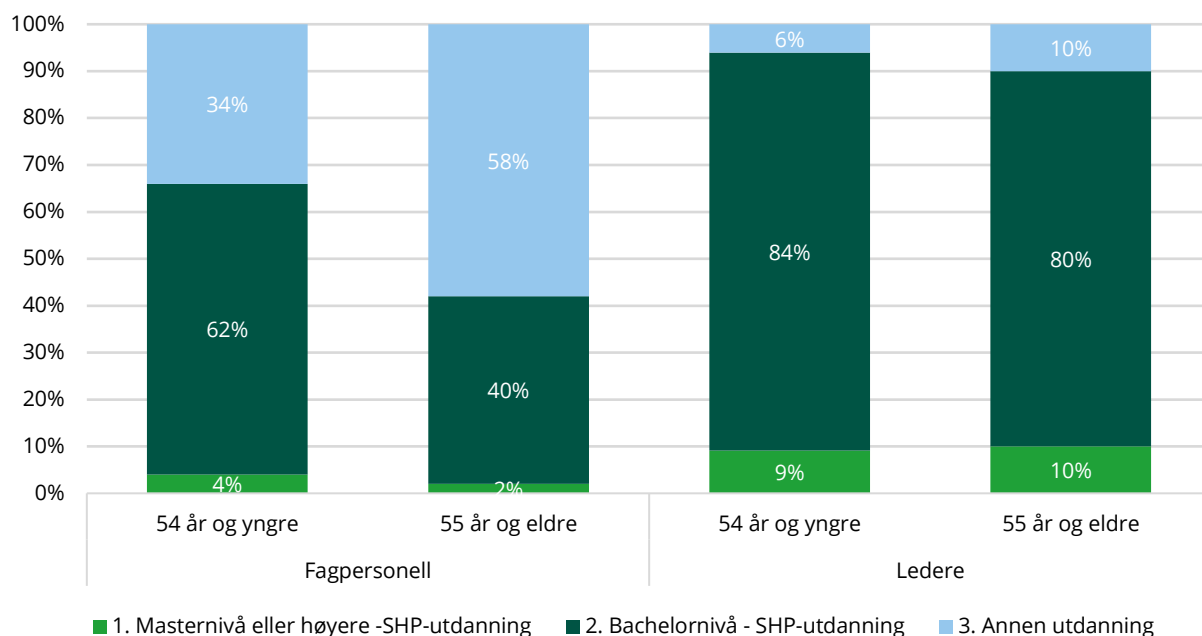
Tabell 4.4 viser at i underkant av 20 prosent av lederne er 55 år eller eldre. Lederne har ikke overraskende en noe eldre alderssammensetning enn fagpersonellet.

Tabell 4.4 Fagpersonell og ledere i barnevernsinstitusjoner etter alder. Antall og andel. 2020

	Totalt	34 år og yngre	35-44 år	45-54 år	55 år og eldre	Andel 55 år og eldre
Totalt	5 874	2 111	1 409	1 456	898	15
Fagpersonell	5 410	2 057	1 258	1 286	809	15
Leder	464	54	151	170	89	19

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Figur 4.6 viser at det er en relativt stor andel av fagpersonellet som er 55 år eller eldre som ikke har en relevant utdanning. Når disse skal erstattes må de som et minimum ha en relevant bachelorgrad. For ledere er det ingen stor forskjell i den formelle kompetansen på tvers av alder.

Figur 4.6 Fagpersonell og ledere i barnevernsinstitusjoner med barnevernsfaglig utdanning etter alder. 2020

Fotnote: Sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP-utdanninger)

N=5 874

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Eierskap

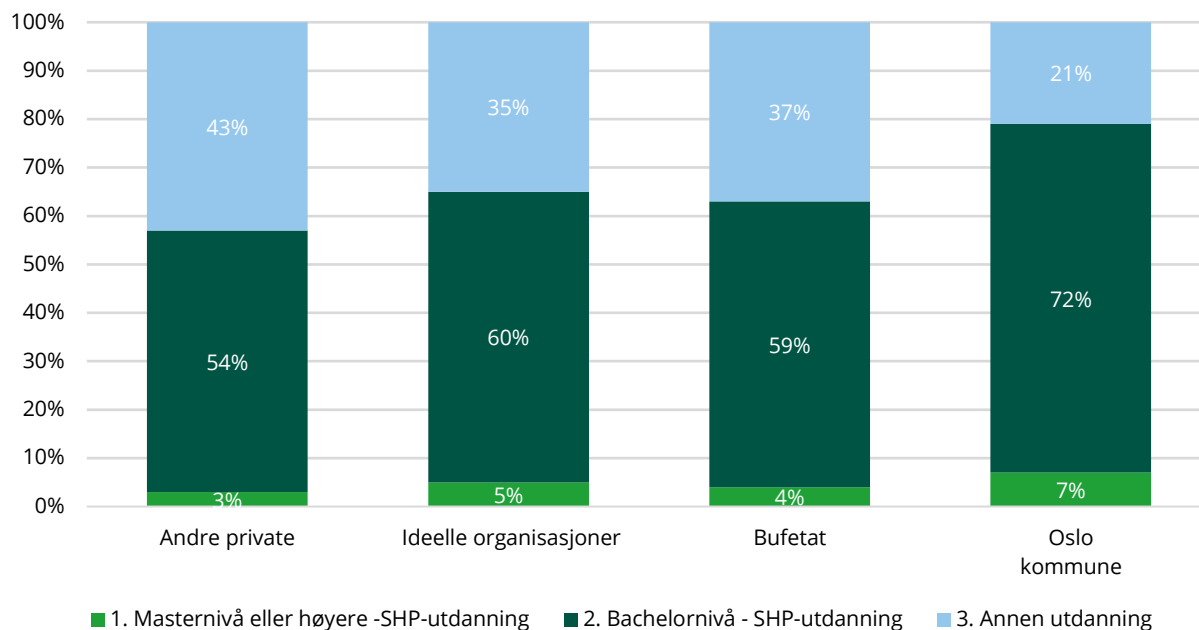
I all hovedsak driftes barnevernsinstitusjonene av staten og private. Private barnevernsinstitusjoner kan være kommersiell eller ideell virksomhet. Kravene til relevant kompetanse skal uavhengig av eierskap være det samme. Målt i andel oppholdsdager er institusjoner eid av det offentlige størst, med 45 prosent av alle oppholdsdager. De private ideelle har 23 prosent, mens andre private står for 32 prosent av oppholdsdagene¹⁹.

Fagpersonell og eierskap

Figur 4.7 viser utdanningsnivået for fagpersonell fordelt på eierskap. Sammenlignet med virksomheter drevet av det offentlige eller private ideelle, har de private kommersielle en noe lavere andel ansatte med SHP-utdanning. Med 57 prosent med SHP-utdanning ligger de private kommersielle likevel et godt stykke over kravet på 50 prosent.

¹⁹ <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/barne-og-familievern/statistikk/barnevernsinstitusjoner>

Figur 4.7 Fagpersonell i barnevernsinstitusjoner, etter eierskap og utdanning. 2020



Fotnote: Sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP-utdanninger)

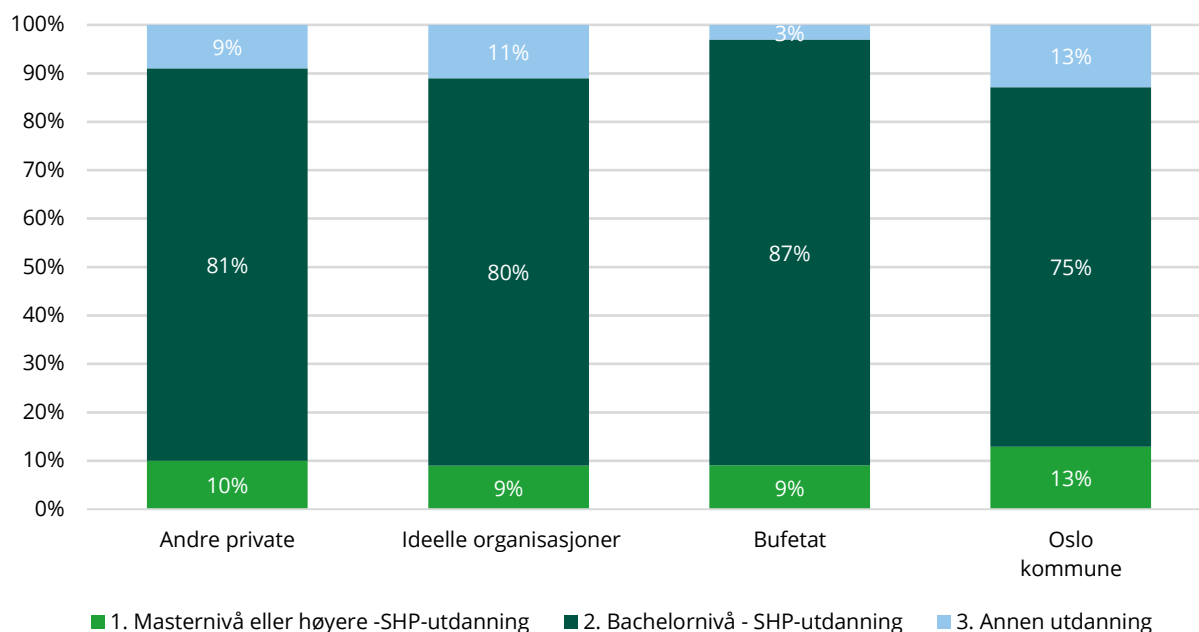
N=5 410

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Ledere og eierskap

Figur 4.8 viser utdanningsnivået for ledere fordelt på eierskap. De offentlige barnevernsinstitusjonene skiller seg litt ut med å ha en mindre andel med sysselsatte uten en SHP-utdanning. Det er imidlertid ingen forskjell i andelen med master eller høyere mellom offentlige og private barnevernsinstitusjoner.

Figur 4.8 Ledere i barnevernsinstitusjoner, etter eierskap og utdanning. 2020



Fotnote: Sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger (SHP-utdanninger)

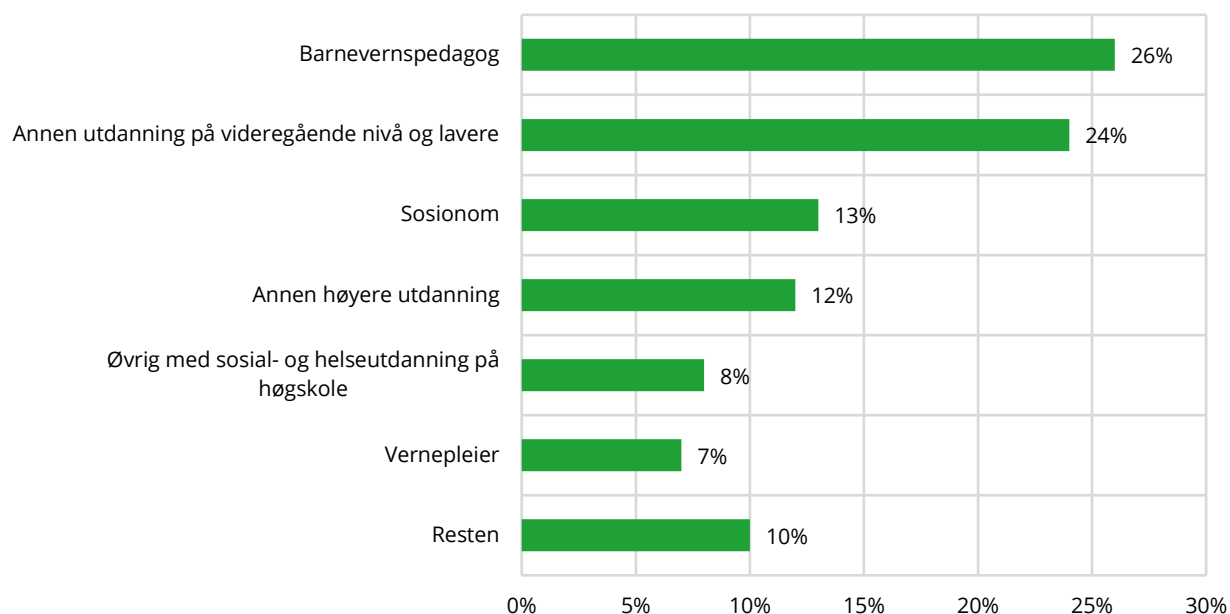
N=464

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Utdanningsoversikt

Figur 4.9 viser hvilke utdanninger fagpersonell og ledere har i den offisielle statistikken. I den kommunale barnevernstjenesten utgjorde barnevernspedagoger og sosionomer med saksbehandlere og ledere om lag 80 prosent av de sysselsatte. For barnevernsinstitusjoner er tilsvarende tall for fagpersonell og ledere om lag 40 prosent. Utdanningen til de ufaglærte er i all hovedsak på ungdomskolenivå, mens de med «Annen høyere utdanning» først og fremst har en pedagogisk utdanning.

Figur 4.9 Fagpersonell og ledere i barnevernsinstitusjoner etter utdanninger. 2020



N=5 874

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Oppsummering

- Barnevernsinstitusjonene har 6 100 sysselsatte hvor 95 prosent er fagpersonell og ledere, mens 5 prosent er merkantilt personell.
- Kjønnfordelingen er jevnere enn i den kommunale barnevernstjenesten.
- 70 prosent av fagpersonell og ledere har utdanning på bachelornivå eller høyere.
- 62 prosent av fagpersonellet har en bachelorgrad eller høyere innen SHP-utdanninger.
- 94 prosent av lederne har en bachelorgrad eller høyere innen SHP-utdanninger.
- Ingen store forskjeller i utdanningsnivå mellom institusjonene i sentrale og mindre sentrale kommuner.
- Oslo kommune har et høyere utdanningsnivå på fagpersonellet sammenlignet med resten.

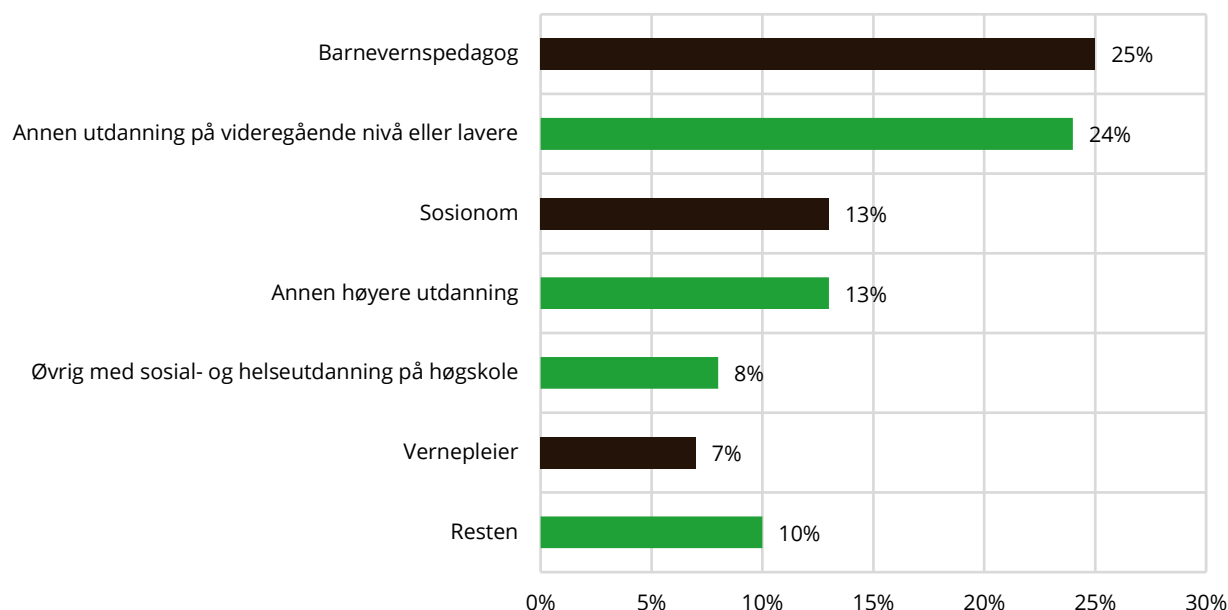
4.4. Barnevernsfaglig grunnutdanning for fagpersonell og ledere

Barnevernsinstitusjonene har til sammenligning med den kommunale barnevernstjenesten flere sysselsatte uten en fagutdanning. Fra 1. januar 2022 ble det i barnevernloven innført et krav om at alt fagpersonell som blir ansatt etter denne datoen minimum skal ha en relevant bachelorgrad. For ledere og deres stedfortredere vil kravet være en relevant master eller relevant videreutdanning på minst 30 studiepoeng fra 2031.

Barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere er de tre største fagutdanningene i barnevernsinstitusjonene. Målt som andel utgjør de til sammen 45 prosent av de sysselsatte.

Barnevernspedagogene er den største gruppen med 25 prosent. Figur 4.10 inneholder også de merkantile, i motsetning til figur 4.9.

Figur 4.10 Alle sysselsatte i barnevernsinstitusjoner etter utdanninger. Andel. 2020



N=6 154
Kilde: Statistisk sentralbyrå

De barnevernsfaglige utdanningene som det er fokusert på i denne rapporten utgjør 45 prosent av alle sysselsatte i barnevernsinstitusjonene. I tabell 4.5 og 4.6 er disse utdanningene fordelt etter stillingskategori. Det er om lag 85 prosent av barnevernspedagogene, sosionomene og vernepleierne som har en fagstilling, mens om lag 13 prosent er ledere. Gruppen «Barnevernsfaglig masterutdanning» er de som har tatt en annen grunnutdanning, for eksempel en bachelor i et samfunnsfag, men som har tatt en mastergrad i barnevern, sosialt arbeid eller tilsvarende.

Tabell 4.5 Sysselsatte i barnevernsinstitusjoner med barnevernsfaglig utdanning, etter grunnutdanning og stillingskategori. Antall. 2020

Stillingskategori	Totalt	Barneverns- pedagog	Sosionom	Vernepleier	Barnevernsfaglig masterutdanning
Alle stillinger	2 764	1 549	786	408	21
Fagpersonell	2 315	1 289	670	343	13
Leder	360	208	94	52	6
Merkantil	89	52	22	13	2

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell 4.6 Sysselsatte i barnevernsinstitusjoner med barnevernsfaglig utdanning, etter grunnutdanning og stillingskategori. Andel. 2020

Stillingskategori	Totalt	Barneverns- pedagog	Sosionom	Vernepleier	Barnevernsfaglig masterutdanning
Alle stillinger	100	100	100	100	100
Fagpersonell	84	83	85	84	62
Leder	13	13	12	13	29
Administrasjon og service	3	3	3	3	10

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Ledere i barnevernsinstitusjoner

Fra 2031 kreves det at alle ledere har en grad på master- eller bachelornivå, samt videreutdanning på minimum 30 studiepoeng for de med bachelorgrad. Lovkravet gjelder for institusjonsledere, men

sysselsettingsregisteret klarer ikke å skille ut bestemte ledergrupper, så her er alle ledere inkludert. Graden og videreutdanningen må være relatert til barnevern. Disse kravene står nedfelt i barnevernsloven og er knyttet til en formell utdanning og/eller videreutdanning. Etterutdanning i form av kurs enten innen fagkompetanse eller ledelse er ikke spesifisert i loven. En slik etterutdanning er heller ikke ansett som en formell kompetanse som vil bli registrert i Norsk utdanningsdatabase (NUDB).

Loven er ikke tydelig på hvilke konkrete videreutdanninger som skal anses som gyldig for å oppfylle kravet om minst 30 studiepoeng. I tabellen nedenfor har vi ikke avgrenset på noen kriterier for hvor relevant en videreutdanning kan være. Det vi kartlegger er omfanget av alle videreutdanningene som er tatt av de som var ledere i en barnevernsinstitusjon i 2020 uavhengig av relevans, og enten hadde en grunnutdanning som barnevernspedagog, sosionom eller vernepleier.

Tabell 4.7 viser at de vanligste videreutdanningene er innen områdene ledelse, sosialt arbeid, helse- og sosialsektoren, og økonomi. Den utdanningen flest personer har studiepoeng i er «økonomisk-administrative fag». En person kan ha tatt flere videreutdanninger. Det er i overkant av 200 personer som har tatt studiepoeng i mer enn én videreutdanning. Av de totalt 354 med relevant grunnutdanning (barnevernspedagog, sosionom og vernepleier) er det 46 personer som ikke har registrert noen studiepoeng for videreutdanning etter bachelorgraden.

Tabell 4.7 Antall ledere i barnevernsinstitusjoner som har studiepoeng i en videreutdanning for de mest vanlige utdanningene. 2020

Utdanning	Unike personer
641199 - Økonomisk-administrative fag, uspesifiserte, lavere nivå	68
641124 - Organisasjon og ledelse, lavere nivå	38
662113 - Videreutdanning for sosialsektoren, uspesifisert	35
669922 - Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, veiledning	29
669918 - Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, rusproblematikk	27
662114 - Videreutdanning for sosialsektoren, familierapi	25
641108 - Helse- og sosialadministrasjon, videreutdanning	22
662107 - Videreutdanning for sosialsektoren, barnevern	21
662999 - Sosialfag, andre, uspesifiserte, lavere nivå	19
669934 - Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, uspesifisert	18
662112 - Videreutdanning for sosialsektoren, sosialt arbeid med barn og unge	17
669956 - Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, psykososialt arbeid med barn og unge	15
741132 - Master, ledelse, 1½-årig	15
741126 - Master, verdibasert ledelse, toårig	13
641104 - Bedriftsøkonomi, lavere nivå	12
669961 - Videreutdanning for helse- og sosialsektoren, vold	11
762104 - Master, sosialt arbeid, toårig	10

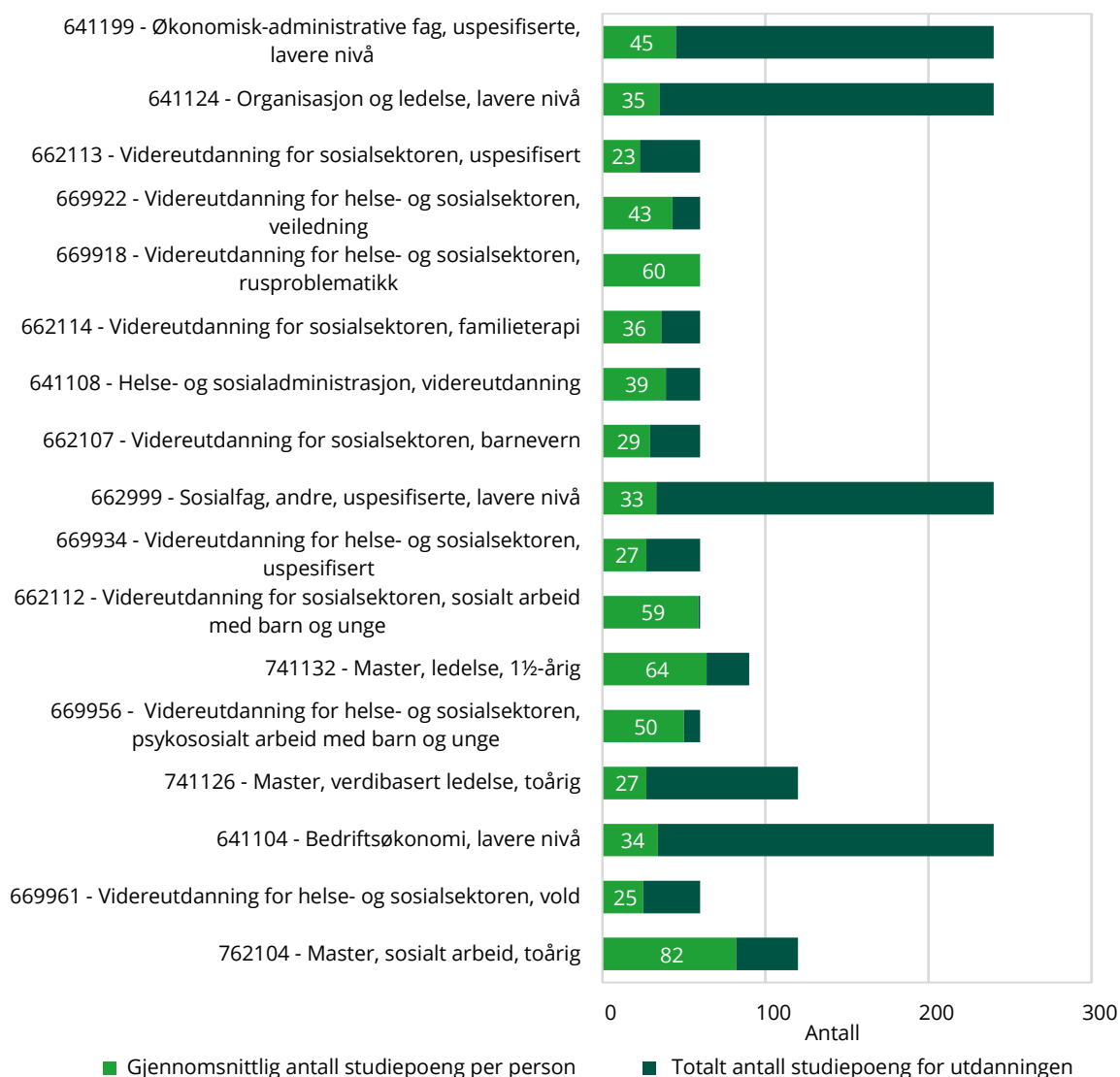
Fotnote: En person kan ha flere videreutdanninger

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Det er vanligere å ta enkeltemner innen en videreutdanning, i stedet for å fullføre hele videreutdanningen. Tabell 4.7 inkluderer også utdanninger som ikke anses som videreutdanning, men som egen selvstendig utdanning. Det vil si utdanninger som ikke har noen direkte tilknytning til barnevernsfeltet, men disse inkluderer emner som kan være relevante for ledere og fagpersonell.

Figur 4.11 viser graden av fullføring av videreutdanning, og det viser at de som har tatt økonomisk-administrative fag, har fullført i snitt 45 studiepoeng av 240 totalt. Trenden for tilsvarende studier er den samme, mens tradisjonelle videreutdanninger har høyere fullføringsgrad.

Figur 4.11 Ledere i barnevernsinstitusjoner etter gjennomsnittlig antall studiepoeng og totalt antall studiepoeng for utdanningen. Utvalgte utdanninger. Antall. 2020



Fotnote: 60 studiepoeng utgjør ett år.
Kilde: Statistisk sentralbyrå

Det er ikke urimelig å anta at flere av disse allerede har oppnådd kravet om minimum 30 studiepoeng innenfor en videreutdanning som er relevant i forhold til det å oppfylle kravene som vil stilles til ledere i 2031 eller er i gang med utdanning som vil gi dem minimum 30 studiepoeng. Etter hvert som man nærmer seg 2031 vil definisjonen på hva som vil bli vurdert som relevant bli tydeligere.

Fagpersonell i barnevernsinstitusjoner

Fagpersonellet med en grunnutdanning som barnevernspedagog, sosionom eller vernepleier er med sin utdanning på bachelornivå kompetente ifølge kompetansekravene i barnevernsloven som gjelder fra 1. januar 2022. Det er ingen krav om ytterligere videreutdanning.

Nedenfor skal vi se på hvor mange av disse som har 30 studiepoeng eller mer på toppen av bachelorgraden. Vi har avgrenset til fagfeltene sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger. Tabell 4.8 viser at i overkant av 30 prosent av fagpersonellet har over 30 studiepoeng med videreutdanning som kan være relevant for å jobbe i barnevernet. Det er ingen vesentlige forskjeller mellom de tre grunnutdanningene.

Tabell 4.8 Fagpersonell i barnevernsinstitusjoner med videreutdanning innen sosial-, helse- eller pedagogikkutdanning, etter grunnutdanning og studiepoeng. Antall. 2020

	Totalt	0 studiepoeng	Under 30 studiepoeng	30+ studiepoeng
Alle grunnutdanninger	2 302	1 357	183	762
Barnevernspedagog	1 289	743	103	443
Sosionom	670	406	45	219
Vernepleier	343	208	35	100

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Tabell 4.9 Fagpersonell i barnevernsinstitusjoner med videreutdanning innen sosial-, helse- eller pedagogikkutdanning, etter grunnutdanning og studiepoeng. Andel. 2020

	Totalt	0 studiepoeng	Under 30 studiepoeng	30+ studiepoeng
Alle grunnutdanninger	100	59	8	33
Barnevernspedagog	100	58	8	34
Sosionom	100	61	7	33
Vernepleier	100	61	10	29

Kilde: Statistisk sentralbyrå

Det er som kjent ingen krav om videreutdanning utover bachelorgrad for fagpersonell i barnevernsinstitusjoner, men de om lag 750 som har 30 eller flere studiepoeng kan bli attraktive for den kommunale barnevernstjenesten eller som ledere i institusjoner hvor det kommer til å bli et krav om minst 30 studiepoeng.

5. Avsluttende kommentarer

I dette kapitlet oppsummeres funnene om kompetansesituasjonen i barnevernet i 2020 og vi sier litt om veien videre mot år 2031.

5.1. Kompetansesituasjonen i den kommunale barnevernstjenesten 2020

I 2020 var det om lag 8 200 sysselsatte med hovedarbeidsforhold i den kommunale barnevernstjenesten. Saksbehandlere og ledere utgjorde om lag 70 prosent disse. Kravene i ny barnevernslov er at disse fra 2031 skal ha en barnevernsfaglig master. Det er også mulig å oppfylle kravet om en relevant utdanning med en bachelorgrad og en relevant videreutdanning på minst 30 studiepoeng, i tillegg til minimum 4 års arbeidserfaring.

I 2020 vil 36 prosent av barnevernspedagogene, sosionomene og vernepleierne ha oppfylt kravene for hva som anses som en relevant videreutdanning eller master. En relativ liten endring av definisjonen kan justere tallet et godt stykke i begge retninger.

Det er en liten forskjell mellom store og små kommuner. De mest sentrale kommunene ligger over de mindre sentrale kommunene på kompetansenivå, men forskjellene er ikke store.

Aldersforskjellene i kompetanse blir først og fremst merkbar når man ser på antall studiepoeng. De aller yngste har klart færrest studiepoeng sammenlignet med de eldre. Forklaringen på det ligger mer på hvor mye tid man har hatt til å ta studiepoeng enn at det var vanligere med videreutdanning før enn nå.

5.2. Kompetansesituasjonen i barnevernsinstitusjonene 2020

I barnevernsinstitusjonene var i 2020 om lag 6 100 sysselsatte med hovedarbeidsforholdet i institusjonene. Av disse var 95 prosent enten fagpersonell eller ledere. Kravene i den nye barnevernsloven er at alle nyansatte i fagpersonellstillinger skal ha en relevant barnevernsfaglig utdanning på bachelornivå fra 1.1.2022. Kravene gjelder ikke for de som allerede er ansatt.

I 2020 var det i underkant av 40 prosent som ikke hadde en relevant bachelor, som i antall utgjør litt over 2 000 sysselsatte. Det er ingen store regionale forskjeller. De private, med unntak av de ideelle, ligger noe lavere på kompetanse enn resten. Oslo kommune har en større andel med relevant kompetanse sammenlignet med de private og institusjonene i Bufetat.

For lederne i barnevernsinstitusjonene er det et krav om relevant master fra 2031 eller minimum 30 relevante studiepoeng fra en videreutdanning på toppen av en relevant bachelor. I 2020 var det i underkant av 9 prosent av lederne som hadde en relevant master. Det har ikke blitt definert hva som er relevante videreutdanninger for ledere, så vi har ikke fått sett på kravet om 30 studiepoeng. En oversikt over all videreutdanning som er tatt viser likevel at det bare er litt over 10 prosent av lederne som ikke har tatt noen form for videreutdanning. De fleste med videreutdanning har tatt det innen sosiale-, helse- og administrasjons-/økonomifag.

5.3. Kompetansesatsing mot år 2031

Selv om det ikke var noen store regionale forskjeller i kompetanse i år 2020, så kan nettopp dette bli mer aktuelt hvis det blir ubalanse i hvor mange som har ønsket kompetanse og hvor mange som blir etterspurt. Det kan hende at det for distriktskommunene kan bli noe vanskeligere å skaffe seg nok kompetanse.

Barnevernsinstitusjonene skal på sikt erstatte over 2 000 sysselsatte uten relevant utdanning med personer som har en relevant utdanning. Dette vil bidra til å øke etterspørselen etter barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere og noen andre utdanninger. I og med at kravet i barnevernsinstitusjoner bare er en bachelorgrad og etterspørselen vil bli stor, så kan det være at flere vil foretrekke å jobbe her framfor å ta ytterligere utdanning for å kunne få eller beholde jobben i den kommunale barnevernstjenesten.

For å definere hvem som er saksbehandlere, fagpersonell eller ledere har vi brukt yrkeskoder meldt inn gjennom a-ordningen. Det kan være at vi har inkludert personer som ikke blir påvirket av de nye kravene, og dermed fått en lavere andel personer som er innenfor de nye kravene. På den annen side kan det også være motsatt. Det er imidlertid ingen grunn til å anta at denne usikkerheten er ujevnt fordelt for alder, region eller andre områder.

5.4. Definisjon av kompetanse

Hvilke avgrensinger man gjør for å definere kompetanse vil kunne gi store utslag på hvordan dette slår ut i en eventuell statistikk. En vid definisjon vil gi inntrykk av at færre trenger å ta ytterligere videreutdanning, mens en snever definisjon vil indikere at vesentlig flere må skaffe seg mer formell kompetanse. Arbeidet med å definere hva som blir å anse som relevant vil være en pågående prosess fram til 2031. Nye og tilrettelagte utdanninger kan bli etablert for å møte de nye kravene.

Et avgjørende spørsmål er også hvilke kriterier som skal gjelde for en videreutdanning. Skal hele videreutdanningen være bestått eller kan man summere opp studiepoeng fra ulike emner innenfor en utdanning uten å ha bestått. Nær halvparten av de som har tatt en videreutdanning innen sosial-, helse- og pedagogikk har ikke bestått en hel utdanning, men bare tatt en rekke emner.

5.5. Veien videre

I denne rapporten har vi sett på dataene for 2020. Det vil være veldig nyttig og interessant å følge utviklingen fram mot 2031, men også i etterkant. For å gjøre dette, anbefaler vi å gjennomføre årlige tabelloppdrag fremfor å lage en ny offisiell statistikk. En offisiell statistikk vil gi klare begrensninger når det gjelder valg av kriterier for å måle kompetanse, og muligheten for å aggregere studiepoeng på tvers av utdanninger vil bli redusert. Flexibiliteten vil også bli begrenset, noe som betyr at muligheten til å foreta hyppige endringer underveis vil være mindre. Årlige tabelloppdrag vil derimot gi større frihet til å definere avgrensninger, og man vil ikke være like sterkt bundet av valg man gjør i starten. Avgrensningene gjort i denne rapporten vil også kreve videre evaluering og utvikling før man vurderer tabelloppdrag eller andre løsninger.

Vi har i denne rapporten avgrenset populasjonen til den kommunale barnevernstjenesten og barnevernsinstitusjoner, med særskilt fokus på ansatte med grunnutdanningene barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere. Det kunne vært interessant å se utover barnevernet og gjort en vurdering av omfanget av kvalifisert personell som jobber i andre næringer, og potensielt er en «reservekapasitet» for barnevernet. Det vil også være nyttig å få sett mer detaljert på andre utdanningsgrupper enn barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere i barnevernet.

De nye kompetansekravene innen kommunal barnevernstjeneste setter krav om at spesielt barnevernspedagoger og sosionomer bør vurdere å ta en mastergrad, i stedet for en tradisjonell bachelorgrad, for å sikre at de har den nødvendige kompetansen. Det blir interessant å se hvordan de kommende utdanningskullene vil respondere på dette, om de vil tilpasse seg de nye kravene eller om de vil velge andre karriereveier.

Vedlegg A: Unntak for populasjonsinndelingen

Tabell A1 Virksomheter som næringsmessig tilhører den kommunale barnevernstjenesten, men som er flyttet til barnevernsinstitusjoner

FORETAKSNAVN	VIRKSOMHETSNAVN
ALTA KOMMUNE OPPVEKST OG KULTUR	STORBAKKEN UNGDOMSSENTER
OSLO KOMMUNE BARNE- OG FAMILIEETATEN	ALINE OG FRYDENBERG FAMILIEAVDELING
OSLO KOMMUNE BARNE- OG FAMILIEETATEN	BAKKEHAUGEN UNGDOMSINSTITUSJON
OSLO KOMMUNE BARNE- OG FAMILIEETATEN	BARNEVERNETS AKUTT- OG UTREDNINGSIN
OSLO KOMMUNE BARNE- OG FAMILIEETATEN	BELGEN BARNE- OG UNGDOMSINSTITUSJO
OSLO KOMMUNE BARNE- OG FAMILIEETATEN	BERNARD L MATHISENS UNGDOMSINST
OSLO KOMMUNE BARNE- OG FAMILIEETATEN	BORGER WITH UNGDOMSINSTITUSJON
OSLO KOMMUNE BARNE- OG FAMILIEETATEN	FRYDENBERG UNGDOMSINSTITUSJON
OSLO KOMMUNE BARNE- OG FAMILIEETATEN	HANANBAKKEN BARNE OG UNGDOMSINSTITUS
OSLO KOMMUNE BARNE- OG FAMILIEETATEN	MØLLEHUSET UNGDOMSINSTITUSJON
OSLO KOMMUNE BARNE- OG FAMILIEETATEN	TANGEN BARNEINSTITUSJON
OSLO KOMMUNE BARNE- OG FAMILIEETATEN	VANSJØ SPESIALTILTAK
OSLO KOMMUNE BARNE- OG FAMILIEETATEN	VANSJØ UNGDOMSINSTITUSJON
OSLO KOMMUNE BARNE- OG FAMILIEETATEN	VILLA KROGH
OSLO KOMMUNE BARNE- OG FAMILIEETATEN	VISTERFLO UNGDOMSINSTITUSJON

Tabell A2 Virksomheter som næringsmessig tilhører barnevernsinstitusjonene, men som er fjernet fra populasjonen

FORETAKSNAVN	VIRKSOMHETSNAVN
BERGEN KOMMUNE BYRÅDSAVDELING FOR BARNEVERN OG SOSIALE TJENESTER	BARNEVERNSTJENESTE LAKSEVÅG
BERGEN KOMMUNE BYRÅDSAVDELING FOR BARNEVERN OG SOSIALE TJENESTER	BARNEVERNSTJENESTEN I YTREBYGDA
BERGEN KOMMUNE BYRÅDSAVDELING FOR BARNEVERN OG SOSIALE TJENESTER	BARNEVERNSTJENESTEN I ÅRSTAD
BERTINES OMSORGSJEM AS	BERTINES OMSORGSJEM AS
BUAN GÅRD OMSORGS- OG	BUAN GÅRD OMSORGS- OG
DET DOMINIKANSKE HJEM STIFTELSE	DET DOMINIKANSKE HJEM
ECURA AS	ECURA AS
	MESTRINGS- OG LÆRINGSSENTERET
ECURA BO OG HABILITERING AS	EKNE
	MESTRINGS- OG LÆRINGSSENTERET
ECURA BO OG HABILITERING AS	MOLDE
ECURA BO OG HABILITERING AS	ML-VEST HAFSLOTUN 1
GRIP STIFTELSE	GRIP STIFTELSE
LIB EIENDOM AS	LIB EIENDOM AS
LIUM GÅRD OMSORG AS	LIUM GÅRD OMSORG AS
OSLO KOMMUNE BYDEL 3 SAGENE	BARNEHAGEKONTORET BYDEL SAGENE
SJØGLØTT OMSORGSENTER AS	SJØGLØTT OMSORGSENTER AS
TEAM OLIVIA FOSTERHJEM AS	VESTERLED AS
TRYGG START AS	TRYGG START AS

Figurregister

Figur 3.1	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten, etter kjønn og alder. 2020	26
Figur 3.2	Saksbehandlere i den kommunale barnevernstjenesten etter utdanning og sentralitet. 2020	28
Figur 3.3	Ledere i den kommunale barnevernstjenesten etter utdanning og sentralitet. 2020.....	29
Figur 3.4	Saksbehandlere i den kommunale barnevernstjenesten etter utdanning og barnevernsregion. 2020.....	30
Figur 3.5	Ledere i den kommunale barnevernstjenesten etter utdanning og barnevernsregion. 2020	30
Figur 3.6	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten etter utdanning og alder. 2020	31
Figur 3.7	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten etter utvalgte utdanninger. 2020	32
Figur 3.8	Alle sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten etter utdanninger. 2020. Andel.....	33
Figur 3.9	Saksbehandlere og ledere med barnevernsfaglig grunnutdanning etter alder. 2020. Andel.....	35
Figur 3.10	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten, etter type grunnutdanning og videreutdanning. 2020. Andel	37
Figur 3.11	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten, etter alder og type videreutdanning. 2020. Andel	38
Figur 3.12	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernsfaglig grunnutdanning og uten videreutdanning etter alder. 2020. Andel....	39
Figur 3.13	Sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernsfaglig videreutdanning, etter stillingskategori og grunnutdanning. 2020. Andel	40
Figur 3.14	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernsfaglig videreutdanning, etter alder og type grunnutdanning. 2020. Andel ...	42
Figur 3.15	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernsfaglig videreutdanning, etter alder og type grunnutdanning. 2020. Andel ...	42
Figur 3.16	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernsfaglig videreutdanning etter antall studiepoeng. 2020. Andel	43
Figur 3.17	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernsfaglig videreutdanning, etter alder og antall studiepoeng. 2020. Andel	44
Figur 3.18	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernsfaglig videreutdanning, etter type grunnutdanning og sentralitet. 2020. Andel.....	45
Figur 3.19	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernsfaglig videreutdanning, etter alder og sentralitet, 2020. Andel av totalt antall sysselsatte	46
Figur 3.20	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernsfaglig videreutdanning, etter type grunnutdanning og barnevernsregioner. 2020. Andel	46
Figur 3.21	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med barnevernsfaglig videreutdanning, etter sentralitet og antall studiepoeng. 2020. Andel.....	47
Figur 3.22	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med øvrige relevante videreutdanninger etter alder. 2020. Andel	49
Figur 3.23	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med øvrige relevante videreutdanninger etter antall studiepoeng. 2020. Andel.....	49

Figur 3.24	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med fullført videreutdanning innen sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger, etter alder og grunnutdanning. 2020. Andel	51
Figur 4.1	Sysselsatte med stilling som fagpersonell og ledere i barnevernsinstitusjoner, etter kjønn og alder. 2020	57
Figur 4.2	Fagpersonell i barnevernsinstitusjoner, etter sentralitet og utdanning. 2020.....	59
Figur 4.3	Ledere i barnevernsinstitusjoner, etter sentralitet og utdanning. 2020	60
Figur 4.4	Fagpersonell i barnevernsinstitusjoner, etter barnevernsregion og utdanning. 2020	60
Figur 4.5	Ledere i barnevernsinstitusjoner, etter barnevernsregion og barnevernsfaglig utdanningsnivå. 2020	61
Figur 4.6	Fagpersonell og ledere i barnevernsinstitusjoner med barnevernsfaglig utdanning etter alder. 2020.....	62
Figur 4.7	Fagpersonell i barnevernsinstitusjoner, etter eierskap og utdanning. 2020.....	63
Figur 4.8	Ledere i barnevernsinstitusjoner, etter eierskap og utdanning. 2020	63
Figur 4.9	Fagpersonell og ledere i barnevernsinstitusjoner etter utdanninger. 2020.....	64
Figur 4.10	Alle sysselsatte i barnevernsinstitusjoner etter utdanninger. Andel. 2020	65
Figur 4.11	Ledere i barnevernsinstitusjoner etter gjennomsnittlig antall studiepoeng og totalt antall studiepoeng for utdanningen. Utvalgte utdanninger. Antall. 2020	67

Tabellregister

Tabell 2.1	Norsk standard for utdanningsgruppering (NUS2000) etter utdanningsnivå.....	11
Tabell 2.2	Standard for yrkesfelt.....	13
Tabell 2.3	Grunnutdanninger til barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere i offentlig statistikk, etter utdanningskode (NUS-kode) og utdanningsnavn.	17
Tabell 2.4	Barnevernsfaglige videreutdanninger for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere.....	19
Tabell 2.5	Øvrige relevante videreutdanninger for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere.....	20
Tabell 2.6	Relevante fagfelt for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere.....	20
Tabell 3.1	Sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten etter stillingskategori. 2020. Antall og andel.....	26
Tabell 3.2	Sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten etter utdanningsnivå og stillingskategori. 2020. Antall og andel	27
Tabell 3.3	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten etter utdanning og stillingskategori. 2020. Antall og andel.	27
Tabell 3.4	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten etter alder. 2020. Antall og andel.....	31
Tabell 3.5	Sysselsatte i den kommunale barnevernstjenesten, etter stillingskategori og grunnutdanning, 2020. Antall.....	33
Tabell 3.6	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten, etter utdanning og grunnutdanning. 2020. Antall	34
Tabell 3.7	Saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten, etter kjønn og type grunnutdanning. 2020. Antall og andel.....	35
Tabell 3.8	Saksbehandlere og ledere i barnevernstjenesten med grunnutdanning etter type videreutdanning, 2020. Antall	36
Tabell 3.9	Oversikt over videreutdanninger blant barnevernspedagoger sysselsatt i den kommunale barnevernstjenesten i 2020. Antall saksbehandlere og ledere med de 10 største barnevernsfaglige videreutdanninger	40
Tabell 3.10	Oversikt over videreutdanninger blant sosionomer sysselsatt i den kommunale barnevernstjenesten i 2020. Antall saksbehandlere og ledere med de 10 største barnevernsfaglige videreutdanninger	41
Tabell 3.11	Oversikt over videreutdanninger blant vernepleiere sysselsatt i den kommunale barnevernstjenesten i 2020. Antall saksbehandlere og ledere med de 10 største videreutdanninger	41
Tabell 3.12	Saksbehandlere og ledere i barnevernstjenesten med øvrige relevante videreutdanninger etter type grunnutdanning. 2020. Antall og andel av totalt antall sysselsatte i tjenesten med grunnutdanning.....	48
Tabell 3.13	Oversikt over videreutdanninger blant saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten i 2020. Antall personer med 10 største øvrige relevante videreutdanninger	48
Tabell 3.14	Oversikt over saksbehandlere i den kommunale barnevernstjenesten med øvrige relevante videreutdanninger i 2020, etter alder og fullføringsgrad. Antall og andel	48
Tabell 3.15	Oversikt over saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten med videreutdanninger innen sosial-, helse- eller pedagogikkutdanninger (SHP), 2020. Antall.....	50
Tabell 3.16	Oversikt over de 10 mest vanlige fullførte sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger blant saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten i 2020. Antall .	51
Tabell 3.17	Oversikt over de 10 mest vanlige ufullførte masterutdanningene innen sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger blant saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten i 2020. Antall.....	52

Tabell 3.18	Oversikt over de 10 mest vanlige ufullførte videreutdanninger innen sosial-, helse- og pedagogikkutdanninger blant saksbehandlere og ledere i den kommunale barnevernstjenesten i 2020. Antall.....	52
Tabell 4.1	Sysselsatte på barnevernsinstitusjoner etter stillingskategori. Antall og andel. 2020	57
Tabell 4.2	Sysselsatte på barnevernsinstitusjoner, etter stillingskategori og utdanningsnivå. Antall og andel. 2020	58
Tabell 4.3	Fagpersonell og ledere i barnevernsinstitusjoner, etter utdanning og stillingskategori. Antall og andel. 2020	58
Tabell 4.4	Fagpersonell og ledere i barnevernsinstitusjoner etter alder. Antall og andel. 2020	61
Tabell 4.5	Sysselsatte i barnevernsinstitusjoner med barnevernsfaglig utdanning, etter grunnutdanning og stillingskategori. Antall. 2020.....	65
Tabell 4.6	Sysselsatte i barnevernsinstitusjoner med barnevernsfaglig utdanning, etter grunnutdanning og stillingskategori. Andel. 2020	65
Tabell 4.7	Antall ledere i barnevernsinstitusjoner som har studiepoeng i en videreutdanning for de mest vanlige utdanningene. 2020	66
Tabell 4.8	Fagpersonell i barnevernsinstitusjoner med videreutdanning innen sosial-, helse- eller pedagogikkutdanning, etter grunnutdanning og studiepoeng. Antall. 2020.....	68
Tabell 4.9	Fagpersonell i barnevernsinstitusjoner med videreutdanning innen sosial-, helse- eller pedagogikkutdanning, etter grunnutdanning og studiepoeng. Andel. 2020.....	68
Tabell A1	Virksomheter som næringsmessig tilhører den kommunale barnevernstjenesten, men som er flyttet til barnevernsinstitusjoner	71
Tabell A2	Virksomheter som næringsmessig tilhører barnevernsinstitusjonene, men som er fjernet fra populasjonen	71