



Kunnskapsdepartementet - KD

Postboks 8119 Dep
0032 OSLO

Vår referanse: 23/02671-2
Arkivkode: ---
Saksbehandler: Camilla Hjelle
Deres referanse: 22/4033
Dato: 14.06.2023

Høringsuttalelse om innspill til profesjonsmeldingen fra KS

KS takker for muligheten til å gi innspill til arbeidet med den kommende stortingsmeldingen om profesjonsutdanningene. Kunnskapsdepartementet har stilt en rekke spørsmål kategorisert under fem temaer; generelt, kvalitet, kapasitet, praksis, og mangfold. KS har valgt å benytte seg av anledningen til å gi korte, punktvisse innspill til et utvalg av spørsmålene.

Generelt

Spørsmål 1: «I teksten over har vi trekt opp ein del utfordringar for profesjonsutdanningane. Er de samde i at desse er sentrale utfordringar? Kva vil de eventuelt trekke fram for å supplere eller korrigere dette utfordringsbiletet?»

Innspill:

- Utfordringene som listes opp i vedlegg til høringsbrev er vesentlig, men KS etterspør et større fokus på tverrfaglig samarbeid i grunnutdanningen, som har barn og unge i målgruppen. BU21-strategien anbefaler at det blir lagt opp til et kunnskapsløft i utdanningene og tjenestene rettet mot utsatte barn og unge. Relevante utdanninger må i større grad bli forskningsbaserte, praksisrelevante og gi studentene nødvendig tverrdisiplinær og flerkulturell kunnskap til å kunne samhandle på tvers av fag og sektorer. Det handler om å gi studenter i grunn-, etter- og videreutdanningene en felles grunnleggende forståelse og et felles kunnskapsgrunnlag om barn og unge som har det vanskelig, deriblant kompetanse om samers status som urfolk og deres rettigheter til språklige og kulturelt tilrettelagte tjenester. Det må stilles krav om at ansatte ved utdanningene må forske i fagområdet det undervises i. Det vil sikre at ansatte har innsikt i nyere forskning på feltet, og at studentene rustes bedre til å arbeide i nettverk rundt det enkelte barn og dets familie, hvor både faglige og frivillige ressurser mobiliseres på tvers av profesjonsgrenser. Dette er også en del av det målrettede oppdraget for inkludering av flere i utdannings- og arbeidsliv.
- Andelen eldre over 80 år øker, samtidig med at andelen i yrkesaktiv alder minker. Dette tegner opp et utfordringsbilde i helse- og omsorgssektoren som vi ikke kan bemanne oss ut av – vi må involvere innbyggerne og løse oppgavene på nye måter, noe som må reflekteres gjennom utdanningsløpet.
- Vi må legge til rette for innovasjon, smidig pilotering og økt endringstakt.
- Studentene innen helsefag skal rustes med fagspesifikk og klinisk kompetanse for å kunne gå inn i arbeidslivet, men vi ser at utdanningene må gi studentene relevant kompetanse for å løse oppgavene på nye og bærekraftige måter. I helseutdanningene innebærer det blant annet å tenke nytt om å samarbeide på tvers, oppgavedeling mellom profesjoner og organisering av arbeidet, klare å gjøre nødvendige prioriteringer, forventningsavklaring med innbyggerne, mobilisere og involvere

pårørende, involvere brukerne for egenmestring, innovasjon, digitalisering og bruk av nye teknologier der det er hensiktsmessig.

- Vi må styrke oss på ledelse og bruk av digitalisering og personellbesparende teknologi.
- En av de største arbeidsgiverutfordringene er gevinstrealisering ved implementering av teknologi. Kompetanse om endrings-, prosjekt- og prosessledelse, herunder gevinstrealisering og smidig metodikk er viktig. Ifølge en ny rapport fra Sopra Steria, fant de at kommunene har brukt mest ressurser på å få velfersteknologien i funksjon og mindre tid på organisasjonsutvikling og tjenestetransformasjon.
- Utdanningene bør legge til rette for tverrfaglig samarbeid underveis i utdanningsløpet. Flere studiesteder tilbyr til eksempel innovasjonscamper for studenter innad i en utdanning, men utdanningsstedene bør i tillegg vurdere å stimulere til tverrfaglige studentgrupper som forsøker å løse utfordringer i samarbeid, heller enn hver for seg. Samtidig er det viktig at studentene gjøres i stand til å jobbe og arbeide selvstendig.
- Vi må ha økt fokus på «det grønne skiftet» i helse- og omsorgstjenesten. Det vil si en dreining mot helsefremmende og forebyggende arbeid – som er helt nødvendig for å møte dagens og fremtidens utfordringer gitt utfordringene som også helsepersonellkommisjonen peker på. Mye av det helsefremmende og forebyggende arbeidet skjer i all hovedsak utenfor helsesektoren. Dette fordrer helhetstenkning og budsjettssamarbeid.
- Forskning bør i større grad enn i dag foregå i, for og med kommunesektoren. Bare 10 prosent av dagens helseforskning tar for seg de kommunale helsetjenestene, til tross for at de utgjør 50 prosent av helsebudsjettet.
- Løpet fra forskning til praksisendring må kortes ned, og det bør vurderes tiltak for å få fart på løpet mellom forskning, utdanning og praksisendring (forskning viser at det tar 15-17 år til forskningsresultater er implementert i tjenestene).
- Arbeidsgivermonitoren til KS viser at kommunesektoren har behov for å beholde og utvikle kompetansen til ansatte som allerede er i arbeid. For å få til dette ser KS det som helt avgjørende at det satses på fleksible, desentraliserte studietilbud, som er praksisnære og kan gjennomføres i kombinasjon med jobb.
- Oppgavene i helsesektoren må løses på lavest mulig nivå.

KS velger å besvare spørsmål 2, 10 og 11 under ett:

Spørsmål 2. (Generelt) «Korleis kan universitet og høgskular utvikle utdanningane i tråd med framtidige kompetansebehov og samfunnsendringane vi trekk opp?»

Spørsmål 10: «Korleis fungerer samarbeidet mellom arbeidsliv og utdanning? Kva skal til for å få til godt samarbeid og kva barrierer finst det?»

Spørsmål 11. (kvalitet) «Korleis fungerer dialogen mellom universitet og høgskular og arbeidsliv/samfunn, og er det tiltak som kan bidra til god dialog om kvalitet og relevans i utdanningane?»

Innspill:

- Erfaringer fra kommunesektoren og fra utredninger viser at samarbeid som gir gode resultater krever struktur og forankring, tydelighet på mål, ansvar og finansiering. Det krever også at felles interesser og likeverdighet i samarbeidet tydeliggjøres.
- Erfaringer er at det er behov for både formelle strukturer og forpliktende avtaler, som rammer for mer konkret og praktisk samarbeid lenger ut i organisasjonene.
- Kommunesektoren har over tid, og i økende omfang, formalisert og utviklet sitt samarbeid med universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren). Flertallet av kommunene og fylkeskommunene har inngått en form for samarbeidsavtale med UH-sektoren. Blant kommunene oppgir rundt syv av ti at

de inngår i et slikt samarbeid, mens samtlige fylkeskommuner som har tatt del i årets kartlegging melder om det samme (kilde: Kommunesektorens arbeidsgivermonitor)

- På spørsmål om hvilke tjenester samarbeidet med UH-sektoren omfatter, går det frem at det samarbeides på flere ulike områder. Blant kommunene er det flest som oppgir at samarbeidet innbefatter helse- og omsorgstjenester og undervisning- og oppvekstsektoren. Fylkeskommunene sitt samarbeid konsentrerer seg hyppigst rundt undervisningssektoren (Kilde arbeidsgivermonitoren).
- Fylkeskommunene ser særlig resultater av partnerskapet med UH-sektoren i form av å ha bidratt til økt samarbeid om forskning og fagutvikling, samt at innholdet i utdanninger er utviklet i tråd med egne behov. Kommunene melder på sin side om økt veilederkompetanse, lettere rekruttering av nyutdannede og utvikling av flere praksisplasser. Én av fire svarer at partnerskapet har gitt økt samarbeid om arbeidsrelevans i utdanningene. Økning i antall læreplasser Siden «Samfunnskontrakt for flere læreplasser» ble undertegnet i 2012 har tallet på nye lærlinger økt med 19 prosent for arbeidslivet sett under ett. I løpet av denne perioden har kommunesektoren hatt den prosentvis største økningen i antall nye lærlinger. Der kommunesektoren har hatt en økning på 47 prosent, har statlig og privat sektor hatt økninger på henholdsvis 36 og 17 prosent (Kilde: Utdanningsdirektoratet, 2021 referert i Kommunesektorens arbeidsgivermonitor).
- I stor grad foregår samarbeidet mellom arbeidsliv og utdanning gjennom samarbeidet om praksisopplæringen. Det er derfor så viktig at denne baseres på et likeverdig samarbeid. Gjennom Nasjonalt Forum for Lærerutdanning og Profesjonsutvikling deltar KS og partene i dialog med staten og lærerutdanningsinstitusjonene for å utvikle felles forståelse for utfordringer og diskutere mulige løsninger. Forumet har også satt ned et faglig råd for lærerutdanning som består av aktører fra praksisfeltet og UH. Her er Utdanningsdirektoratet sekretariat. Disse arenaene er viktig for nasjonal politikktutvikling. Tilsvarende ordninger finnes i mer eller mindre grad regionalt, men lokal forankring er vesentlig for at disse skal fungere.
- Faglig råd for helse- og oppvekstfag (FRHO) har bl.a. i oppgave å identifisere trender og utviklingstrekk i sektoren, og sørge for at fag- og yrkesutdanningen er utformet slik at den dekker arbeidslivets behov, men også den enkelte elev og lærling sitt opplæringsbehov som igjen dekker samfunnets behov for kompetanse.
- Arena Unikom som eksempel på god samarbeidsarena: Dette er en møteplass for kommuner, fylkeskommuner, akademia og andre interesserte der erfaringer fra ulike typer universitetskommunesamarbeid deles og drøftes.
- KS har ofte vist til Jobbvinnerprosjektet som har utviklet gode modeller for praksisopplæring i sykepleie. Dette vil ha overføringsverdi til andre utdanningsprogrammer med praksis. Et eksempel på dette er Trippel P modellen som er utviklet av Jobbvinner, Universitetet i Agder og i samarbeid med Kristiansand og Arendal kommune. Denne modellen er tatt i bruk i til sammen elleve institusjoner i Kristiansand og Arendal. Studenter går sammen i tospann, og får økt fokus på faglig fordypning i praksisperioden. Når studentene går i tospann med en veileder, erfarer en at studentene opplever både mestring og trygghet og det er ressursbesparende for veilederne. Jobbvinner har også i samarbeid med Høgskolen Innlandet og Trysil kommune utviklet en veileder for kommuner som tilbyr praksis i medisinsk sykepleie i kommunehelsetjenesten. Dette er viktig for å opprettholde nok og øke antall praksisplasser i kommunene og studenter i praksis er en av de viktigste rekrutteringsarenaer for helsetjenestene. KS har på oppdrag fra Helsedirektoratet prosjektansvaret for Jobbvinner og det er etablert et samarbeid med Fagforbundet, Delta og Norsk Sykepleierforbund.
- Et annet viktig eksempel er Universitetskommune 3.0, hvor Trondheim kommune og NTNU samarbeider om å gi byen og landet en langsiktig tilgang på kunnskap, kompetanse og teknologi av strategisk betydning for å utvikle gode og bærekraftige samfunn. Prosjektet universitetskommune representerer en ny måte å organisere et forsknings-, innovasjons- og utviklingsamarbeid på, med

sterkere involvering av innbyggere og ansatte. Trondheim er den første kommunen i Norden som prøver en slik modell.

- Videre åpnet covid 19-forskriften for at studenter i lønnet arbeid (beredskapsstillinger) har fått godkjent læringsmål. Dette har gitt erfaringer som vi må ta lærdom av.
- KS har sammen med UHR - Lærerutdanning, Utdanningsforbundet og Pedagogstudentene utarbeidet et forslag til rammer for ansvarsdeling og samarbeid om praksisopplæring i lærerutdanningene. Dette forslaget skal drøftes nærmere på en konferanse i september, men er også hvert år legge til grunn i arbeidet med stortingsmeldingen om profesjonsutdanninger. Tre perspektiver legges til grunn:
 - 1) Praksisopplæring er en integrert komponent i et helhetlig lærerutdanningsprogram
 - 2) Et likeverdig og forpliktende samarbeid skal ivareta praksisopplæringen
 - 3) Studentene må ha en sentral posisjon i samarbeidet.
- Den nye store satsningen til UiO, Livsvitenskap, skal jobbe tverrfaglig for å få nye svar på spørsmål hvor en enkelt angrepsvinkel og fagdisiplin alene ikke bringer problemstillingen videre. Dette er et godt eksempel på hvordan utdanningsinstitusjonene kan stimulere til tverrfaglige samhandling om løsning av fremtidige utfordringer og behov.

Kvalitet

Spørsmål 3: «Sikrer krava vi stiller til fagmiljø gjennom lov og forskrift kvalitet og relevans i profesjonsutdanningane, eller er dei til hinder for t.d. praksisretta utdanningar?»

Innspill:

- KS mener det er viktig at utdanningene har god kompetanse og et robust fagmiljø, men mener at dette kan ivaretas på mange måter. Det er viktig at institusjonene etterstreber å utvikle fleksible og desentraliserte løsninger som bidrar til at vi får søkere til profesjonsutdanningene. Disse fleksible løsningene må organiseres slik at de ansatte likevel deltar i robuste fagmiljø og får mulighet til å vedlikeholde og utvikle sin kompetanse. Samarbeid på tvers i universitet, høyskole og fagskole kan løse krav til relevans og fagdybde.

Spørsmål 4: «Kva barrierar finst når det gjeld å tilsetje personar med fersk erfaring frå yrkesfelet anten i delte eller heile faglege stillingar i utdanningane? Kva kan byggje ned barrierane?»

Innspill:

- Kommunene uttrykker interesse for delte stillinger, men oppfordrer også ansatte i UH til å vise interesse for delte stillinger slik at rekrutteringen ikke bare går fra kommune til UH, men også fra UH til kommune. Slik styrkes likeverdet i samarbeidet.

Spørsmål 5: «Er det utfordringar med å rekruttere personar med førstekompetanse til utdanningane og i tilfelle kvifor?»

- *Dette spørsmålet besvares ikke da det vurderes å være rettet mot utdanningsinstitusjonene.*

Spørsmål 6: «Kva skal til for å bygge sterke forskningsmiljø i profesjonsutdanningane. Kva er barrierane?»

- *Dette spørsmålet besvares ikke da det vurderes å være rettet mot utdanningsinstitusjonene.*

Spørsmål 7: «Korleis kan koplinga mellom forskning og undervisning innan profesjonsfag bli betre?»

- *Dette spørsmålet besvares ikke da det vurderes å være rettet mot utdanningsinstitusjonene.*

Spørsmål 8: «Korleis påverkar rammeplanane kvalitet og gjennomføring i profesjonstudanningane?»

Innspill:

- Rammeplanene er et viktig styringsverktøy for at staten kan sikre at vi utdanner rett kompetanse gjennom profesjonsutdanningene til den velferden vårt samfunn har behov for. Kommunal sektor er i stor grad tilbyder av det offentlige velferdstilbudet i Norge, og KS er avhengig av å kunne ha dialog med staten og de andre partene om hvilken kompetanse vi trenger for å yte denne velferden. Dette kan vi ikke gjøre ved å ha dialog med hver enkelt institusjon som tilbyr *lærerutdanning* og andre relevante utdanninger for sektoren. KS er imidlertid enig i at rammeplanene kan forenkles og samkjøres i større grad. Det burde for eksempel ikke være nødvendig med åtte ulike rammeplaner for lærerutdanningene.
- Gode og viktige læringspunkter fra arbeidet med nasjonale retningslinjer innen helse- og sosialfag (RETHOS) evalueres og videreføres.

Spørsmål 9: «Kva bidreg rammeplanane for ingeniørutdanningane med, og er det framleis behov for rammeplanar for ingeniørutdanningane? Dersom det er behov for rammeplanar, er det noko som bør endrast i dagens rammeplan for ingeniørutdanningane?»

- *Dette spørsmålet besvares ikke da det vurderes å være rettet mot utdanningsinstitusjonene.*

Spørsmål 10: «Korleis fungerer samarbeidet mellom arbeidsliv og utdanning? Kva skal til for å få til godt samarbeid og kva barrierer finst det?»

Innspill:

- Se innspill til spørsmålet under spørsmål 2 over.

Spørsmål 11: «Korleis fungerer dialogen mellom universitet og høgskular og arbeidsliv/samfunn, og er det tiltak som kan bidra til god dialog om kvalitet og relevans i utdanningane?»

Innspill:

- Se innspill til spørsmålet under spørsmål 2 over.

Kapasitet

Spørsmål 12: «I utsynsmeldinga blir det fast slått at dimensjoneringa av utdanningssystemet skal bli meir i tråd med behovet i samfunnet. Det skal skje mellom anna gjennom at UH-sektoren prioriterer å auke talet på studieplassar innanfor område som er etterspurde av arbeidslivet og av dei utdanningssøkjande, og som er særleg viktige for Noreg: IKT, helse og utdanning som er nødvendig for det grønne skiftet. Korleis kan institusjonane arbeide for å sikre tilstrekkeleg kapasitet i profesjonsutdanningane?»

Innspill:

- Viser til helsepersonellkommissjonens rapport og andre relevante rapporter, som gir godt kunnskapsgrunnlag for politikktutvikling og balansert og bærekraftig dimensjonering, sett opp mot fremtidige samfunnsutvikling.
- Lærerutdanningene har opplevd et dramatisk fall i søkingen de siste årene. Dette kan ha mange årsaker, men det er vesentlig at UH ikke reduserer studieplasser på grunn av manglende søking, fordi behovet vokser i stadig større deler av landet. Tidligere framskrivninger som viser at behovet for lærere vil gå ned, har basert seg på mye høyere søknadstall. Det er derfor behov for å rette en særlig oppmerksomhet mot lærerutdanningene selv om vi vet at helse står overfor store utfordringer.

Spørsmål 13: «Har de døme på god dialog mellom universitet og høgskular og arbeidsliv for å sikre at kapasiteten er i tråd med behovet i arbeidslivet?»

Innspill:

- LæreriNord er et prosjekt for å øke rekrutteringa og styrke omdømmet til læreryrket i Nordland og Trøndelag. Målet med LæreriNord er å få flere til å velge barnehage- og grunnskolelærerutdanning for å sikre kommunene kvalifiserte lærere i skoler og barnehager. Dette er helt nødvendig for å sikre bærekraftige lokalsamfunn i fremtida. For å oppnå dette samarbeider Nord universitet og kommunene tett om rekruttering og omdømmebygging. Siden de startet arbeidet høsten 2022, har det vært gjennomført møter med 51 kommuner i Nordland og Trøndelag. I møtene har aktuelle søkere fått informasjon og veiledning om de mange studietilbudene som finnes for å bli lærer i skolen eller barnehagen. I tillegg har kommunene informert om sine behov og støtteordninger for å få flere til å ta lærerutdanning. Satsingen har målbar effekt og kan vise til gode resultater på særlig nett- og samlingsbaserte studier.

Spørsmål 14: «Korleis kan vi utnytte utdanningskapasiteten, og særleg ledig utdanningskapasitet, best mogleg?»

- *Dette spørsmålet besvares ikke da det vurderes å være rettet mot utdanningsinstitusjonen.*

Spørsmål 15: Kva er barrierane for å få til fleksibel og desentralisert utdanning?

- Barrierer for å få en fleksibel og desentralisert utdanning er blant annet personellmangel, bruk av mange vikarer og stor arbeidsmengde for de ansatte i en helse- og omsorgstjenesten i kommunene, inkludert fastlegene.

Spørsmål 16: «Har de gode døme på fleksible og desentraliserte utdanningstilbud i profesjonsutdanningane?»

Innspill:

- *Se innspill til spørsmål 13 (LæreriNord)*
- Finnmarksmodellen er et eksempel på gode desentraliserte utdanningstilbud: [Desentralisert legeutdanning gir dyktige leger \(dagensmedisin.no\)](https://www.finnmark.no/utdanning/legeutdanning-gir-dyktige-leger-dagensmedisin.no)

Spørsmål 17: «Kva må til for at fleire unge skal velje profesjonsutdanningar det er stor etterspurnad etter i arbeidslivet?»

Innspill:

- Det har i flere år vært mye fokus på de negative sidene ved en rekke yrker i media, både for lærere, sykepleiere og fastleger. De positive sidene kommer i altfor liten grad frem. Hvordan vi kan bidra til å løfte disse yrkene, til eksempel gjennom nasjonale kampanjer bør vurderes.
- Unge får med seg samfunnsdebatten rundt seg. Dersom et yrke snakkes ned over år, slik som både lærere og barnevernsansatte har opplevd over lengre tid, vil dette også gå utover søknadene til utdanningene. Ordskiftet må snus. Her må alle aktører bidra, fra arbeidsgivere til ansatte, fra politikere til media. Så må vi ut og snakke med barn og unge selv. Ikke minst kan lærerstudentene være gode rollemodeller jf. Prosjektet lærerrekuttering på HVL. <https://www.hvl.no/samarbeid/samarbeid-lararutdanning-og-kreative-fag/mangfoldlaerer/>

- Det er videre viktig å styrke tilliten til tjenestene, som barnevernet, gjennom å vise frem eksempler på god praksis og informasjonsarbeid. KS har flere tiltak for å styrke omdømmet og tilliten til barnevernet, for eksempel gjennom tiltak i samarbeidsavtale med nasjonale myndigheter; <https://www.ks.no/contentassets/af267f4dfe4d417887418265f9f41294/Samarbeidsavtale-mellom-BFD-og-KS-om-a-styrke-tilliten-til-barnevernet.pdf>

Spørsmål 18: «Korleis kan vi mobilisere vaksne som har familie og økonomiske forpliktingar til å ta ei profesjonsutdanning?»

Innspill:

- Det bør være mulig og relativt enkelt å skifte kurs og tilegne seg ny kompetanse selv i voksen alder.
- For å få til dette er det viktig at utdanningstilbudet er variert, slik at det kan tilpasses studenter i ulike omstendigheter og faser i livet. Det bør gis tilbud om fleksible, desentraliserte og digitale utdanningsløp.
- Det bør etableres tilbud om modulbaserte studieløp, hvor det er mulig å bygge opp en utdanning over tid.
- Endringene som nylig er blitt innført, og som gjør det lettere å søke om og motta lån og støtte i Lånekassen for de over 30 år, er gode eksempler på tiltak som kan gjøre det enklere for voksne å gjennomføre utdanning (kilde: <https://lanekassen.no/nb-NO/presse-og-samfunnskontakt/nyheter/lanekassen-gir-ekstra-stotte-til-voksne-som-vil-studere/>).

Spørsmål 19: «Bør fleire av profesjonsutdanningane organisere arbeidsplassbaserte utdanningar, y-vegar, tresemesterordning eller forkurs?»

Innspill:

- Det blir vedvarende mangel på arbeidskraft fremover, så prioritering og dimensjonering er viktig for å løse de store utfordringene vi som samfunn står ovenfor. Vi må som samfunn vise måtehold og bruke ressursene smartere og mer effektivt – også på utdannings- og kompetanseområdet. Det er behov for mer læring på arbeidsplassen med bruk av teknologistøttet læring og blandede læringsformer.
- Mange opplever at terskelen for å få innpass i utdanningssystemet er høy (må være formelt kvalifisert). Flere ønsker å bli sykepleiere, men er ikke kvalifisert for å søke. Det har vi ikke «råd» til, og det bør vurderes om kompetansekravene kan endres, og om vi kan tenke nytt og skape en Y-vei inn til sykepleierutdanningen.
- UH sektoren bør se til Fagskolesektoren som løser lignende utfordringer mer smidig.
- ABLU (Arbeidsplassbasert barnehagelærerutdanning) har vært en suksess. Det vil være interessant å se på muligheten for arbeidsplassbaserte utdanninger for å dekke behov også på andre områder. USN har inne en søknad hos forskningsrådet om å etablere arbeidsplassbasert utdanning for å dekke lærerbehov innenfor praktiske-estetiske fag. KS støtter denne søknaden.

Spørsmål 20: «Er C-krav til opptak til masterutdanning til hinder for å videreutdanne helsepersonell med erfaring fra arbeidslivet?»

Innspill:

- Solberg-regjeringen innførte krav om fire i matematikk for å komme inn på lærerutdanningene. Dette har nåværende regjeringen endret. De har innført krav om minst 40 skolepoeng og

karakteren 3 i matematikk og norsk. Av hensyn til søkere som hadde tilpasset seg matematikkkravet og ikke har 40 skolepoeng, opprettholdes dagens krav som et alternativ. Det vil si at de kan ha 35 skolepoeng, karakteren 4 i matematikk og 3 i norsk. Bakgrunnen er at krav til 4 i matematikk stengte ute søkere med høyt karaktersnitt, men som ikke hadde minst 4 i matematikk. Det gjenstår å se om denne endringen får innvirkning på årets søking til lærerutdanningene. Søkingen har uansett gått drastisk ned. Lærerne søker seg ikke fra en bachelor til master. De har allerede et krav om en femårig utdanning. Erfaringen med karakterkrav til lærerutdanningen er omdiskutert, men det bør vurderes nøye om man mister verdifull kompetanse fra arbeidslivet om man setter C som opptakskrav til videreutdanning for helsepersonell.

Spørsmål 21: «Bruker Institusjonane høvet til å sikre lokal rekruttering ved bruk av kvotar i opptaket til videreutdanningane i helsefag? Kvifor/ kvifor ikkje?»

- *Dette spørsmålet besvares ikke da det vurderes å være rettet mot utdanningsinstitusjonene*

Praksis

Spørsmål 22: «Korleis kan alle partar leggje til rette for at fleire får praksisen dei treng?»

Innspill:

- Kommunesektoren trenger helsepersonell, og det er en forutsetning at studenter som velger helse- og sosialfag fullfører utdanningen sin. En viktig del av utdanningen for helse- og sosialfagsstudenter er praksis i kommunene, og kommunene spiller en viktig rolle ved å kunne tilby praksisplasser av god kvalitet.
- Når det gjelder praksisopplæring innen helse ser vi at store deler av pasientbehandlingen er flyttet fra sykehusene over til kommunene, derfor er det viktig at studenter gjennom utdanningen får erfaring og kompetanse derfra. Den kommunale helsetjenesten yter medisinsk behandling og omsorg på et høyt faglig nivå, og tilbyr i dag både behandling, rehabilitering, habilitering og palliasjon i helsehus og andre helseinstitusjoner.
- Organisering og gjennomføring av praksisstudiene løftes frem som viktige faktorer både for samhandling mellom utdanningsinstitusjonene og kommunene, og for studentenes opplevelse av arbeidsrelevans i sykepleierutdanningen (se FoU Arbeidsrelevans i sykepleierutdanningen). God mottakelse og strukturert veiledning vil påvirke opplevelsen av kommunen som et framtidig arbeidssted.
- Det nevnes i utfordringsbildet at praksisplasser har vært en flaskehals over lang tid, særlig innen helsefag. Det er viktig med et tett samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene og arbeidslivet, ikke minst med kommunene når det gjelder helse- og sosialfaglig utdanning. I rapporten «Praksis for medisinstudenter i kommunehelsetjenesten Organisering Honorar Kompensasjon Vilkår, fra 2021 fremkommer det at 2 timer pr. dag er et rimelig anslag for tidsbruken av å ha student i praksis. Dette gjelder både forpraksisveileder ved fastlegekontor og for praksislærere ved andre praksisarenaer. Det bør vurderes om det stilles for store krav til praksisplassene.
- Regjeringen og KS inngikk en samarbeidsavtale i september -22 med mål om kvalitets- og kapasitetsøkning i praksis for helse- og sosialfagsstudentene 2022-2025. <https://www.regjeringen.no/contentassets/0891300ad5724e08ab5c208ca6f7d3dd/signert-avtale-om-kvalitet-og-kapasitetsokning-i-praksis-for-helse-og-sosialfagstudenter.pdf>

- KS vil gjennomføre en FOU for å få økt kunnskap om status på antall og omfang av praksisplasser i kommunene for helse- og sosialfagsstudenter. Det er ønskelig med en «nullpunktsanalyse» for kunne følge utviklingen framover, og se om antall og omfang av praksisplasser har økt ved en senere måling. Det legges imidlertid ikke opp til en effektevaluering av tiltak fra KS sin side, da dette er sammensatt av flere initiativer både fra statlig og kommunalt hold.
- KS stiller også flere spørsmål i Kommunesektorens arbeidsgivermonitor for 2023 om hva som hemmer og fremmer praksisplasser som også kan bidra til økt kunnskap som kan benyttes for å tilrettelegge effektive tiltak.
- Jobbvinner har flere relevante prosjekter, og bør styrkes og utvides til flere grupper og flere kommuner – dette forutsetter tilsvarende økt finansiering. Ett eksempel er [medisinsk studentpraksis](#), et samarbeidsprosjekt mellom Nord Universitet og Jobbvinner startet om praksis i medisinsk sykepleie i kommunenes helse- og velferdstjenester. kommuner i samarbeid med Nord universitet. Det er svært relevant siden flere pasienter er sykere enn tidligere.
 - Se siste kulepunkt i innspillet til spørsmål 11 når det gjelder lærerutdanning.

Spørsmål 23: «Lærestadane og arbeidslivet er avgjerande for kvaliteten i praksisopplæringa. Kan regjeringa likevel gjere meir for at alle studentar får praksisopplæring av god kvalitet, både når det gjeld førebuingane til praksis og rettleiing og fagleg oppfølging av praksisen?»

Innspill:

- Som nevnt i bakgrunnsnotatet er det stadig økt behov for å benytte den kommunal helse- og omsorgssektoren som praksisarena. Det er behov for tiltak som sikrer tilstrekkelig antall veiledere med formell veiledningskompetanse som utvikles videre i organisasjonen.
- Det vil bli viktig å stimulere til utvikling av fleksible og desentraliserte tilbud om etter- og videreutdanning i veiledning, samt tilrettelegge for utvikling av studietilbud og modeller som gir veilederkompetanse på tvers av fagene for å øke forståelsen for hverandres profesjoner og kompetanse, og oppmuntre til tverrfaglig samarbeid.
- KS ønsker å påpeke at det er store variasjoner i måten praksis organiseres, finansieres og reguleres i ulike kommunale tjenesteområder, uavhengig av kommunestørrelse. Dette påvirker de ulike tjenesteområdenes evne til å tilrettelegge for praksis. Tiltak som fungerer innenfor et praksisområde, er ikke nødvendigvis overførbart til et annet. Disse ulikhetene må gjenspeiles i forslag knyttet til praksis i kommunal sektor. Eksempelvis har de fleste lærerutdanningene avtaler med en eller flere kommuner og fylkeskommuner som omfatter praksis og godtgjøring av de konkrete praksislærerne. I helse- og sosialfagutdanningene er praksis knyttet til virksomheten. Dvs. at det er et ledelsesansvar å organisere praksis. I helse og sosialfagutdanningene plikter enhver kommune å medvirke til undervisning og praktisk opplæring av helsepersoneller. Det eksisterer ikke en sammenliknbar modell for finansiering av veiledere som den man bruker for sykepleiepraksis i helseforetak (i private virksomheter og hos næringsdrivende fastleger gis noe kompensasjon).

Spørsmål 24: «Korleis kan utdanningane førebu studentane på eit yrkesliv der dei er forventa å samarbeide med andre profesjonar?»

Innspill:

- Når komplekse samfunnsutfordringer skal løses kreves mer samhandling på tvers der nye perspektiver og erfaring bringes inn, for å utfordre det eksisterende og bryte etablerte mønstre og systemer. Dette må reflekteres i utdanningsløpet.
- Utdanningene bør legge til rette for og stimulere til studentsamarbeid på tvers av utdanningene. En rekke universiteter og høyskoler har i dag entreprenørskapsprogram, aktiviteter og innovasjonscamper. Det bør vurderes hvordan disse og andre aktiviteter også kan legge til rette for tverrfaglig samarbeid på tvers av utdanningene for å løse fremtidige utfordringer, heller enn hver for seg. TVEPS er et eksempel på samarbeid mellom UiB, HVL og kommunene i Bergen og Øygarden, hvor det organiseres tverrprofesjonell praksis for studenter fra helse- og sosialfagutdanningene ved Universitetet i Bergen (UiB) og Høgskulen på Vestlandet (HVL). OsloMet har et godt obligatorisk opplegg som inngår i alle studier som har med barn og ungdom å gjøre. Det heter Interact. "INTERACT er et prosjekt som har ansvaret for et heldigitalt tverrprofesjonelt undervisningsopplegg for studentene på profesjonsutdanningene ved OsloMet. Prosjektet skal bidra til å utvikle kompetanse i å samarbeide om hjelp og støtte til barn, unge og familiene deres." Her får studentene øve over flere dager med nødvendig tverrsektorielt samarbeid allerede FØR de kommer i jobb.
- Når studenter har praksisperioder, for eksempel på et legekantor, bør det settes opp en plan for dager som de skal være med samarbeidspartnere i de øvrige kommunale helse- og sosialtjenestene.

Spørsmål 25: «Kva kan motivere til å ta imot fleire praksisstudentar og byggje ut samarbeidet om utdanning?»

Innspill:

- Øke kunnskapen om de positive effektene for tjenestene av å ha praksisstudenter, både med tanke på økt kompetanse i tjenestene og rekruttering.
- Midler til å frigjøre ansatte som skal ta imot praksisstudenter.
- Veilederopplæring og veilederstøtte fra universitet, høyskoler og fagskoler.
- KS ønsker å trekke fram Jobbvinner i denne sammenheng. Det er et nasjonalt prosjekt for å rekruttere og beholde sykepleiere og helsefagarbeidere til kommunens helse og omsorgstjenester. Satsningsområdene er ambassadører og rekrutteringspatruljer, mentorprogram og kvalitet i praksis-studiene. Satsingen bør styrkes.

Spørsmål 26: «Er strukturen på praksis og mengda med praksis innan lærarutdanningane rett eller bør praksisperiodane vere lengre og slik gi høve til eit djupare innblikk i livet på ein skule eller barnehage?»

Innspill:

- Både studenter og arbeidsgivere etterspør praksisnær kompetanse og bedre forståelse av hva lærerjobben eller jobben i barnevernet går ut på. Grunnskolelærerutdanningen er blitt veldig fagorientert, mens kommunene og skolelederne opplever at nyutdannede lærere ofte mangler kunnskap om profesjonsrettede tverrfaglige temaer som hjem – skolesamarbeid, elevmedvirkning, entreprenørskap og innovasjon, bærekraftig utvikling, inkluderende praksis og spesialpedagogikk, klasseledelse, vurderingspraksis, samarbeid i profesjonsfelleskap m.m. Tilbyr lærerutdanningen det studentene trenger når de kommer ut som ferske profesjonsutøvere i skolen? Kjernepraksiser - som klasseledelse, bygge og ivareta relasjoner, gjennomføre utviklingsamtaler/ elevsamtaler/ foreldremøter, motivasjon, fagformidling, stille gode spørsmål, lede diskusjoner, bruke

formidlingsverktøy og å gi gode tilbakemeldinger – må læres i teorien, øves i utdanningen og gjennomføres i praksis. Praksisperiodene er derfor vesentlige, og kanskje må vi tenke helt nytt innenfor en femårig utdanning. Kunne studentene brukt mer av det fjerde og femte året sitt ut i praksis og i arbeidet med masteroppgaven? Her ligger det muligheter for å utvikle en mer relevant kompetanse, et mer likeverdig samarbeid mellom utdanning og arbeidsliv og en motiverende grunnutdanning for studentene. Studentene verdsetter praksisen høyt. Tilsvarende utfordringer finner vi blant ferske barnevernsarbeidere. Også her er det behov for styrkede ferdigheter som møter krav og forventningene fra praksisfeltet. Innholdet i praksis blir viktig for operasjonalisering av teori, samt utvikling av nødvendige ferdigheter som kan styrke nyutdannede til å stå i krevende jobber med høy turnover.

Mangfold

Spørsmål 27: «Har de gjennomført tiltak for å auke mangfoldet i profesjonsutdanningene? Korleis har eventuelle tiltak verka?»

- *Dette spørsmålet besvares ikke da det vurderes å være rettet mot utdanningsinstitusjonene.*

Spørsmål 28 (del 1): «Kva verkemiddel kan vi bruke for at profesjonsutdanningene tiltrekkjer seg studentar frå begge kjønn og ulike føresetnader og bakgrunnar?»

Innspill:

- Samarbeid med utdanningsinstitusjoner: Etablere et nært samarbeid med profesjonsutdanningsinstitusjonene. Dette kan inkludere partnerskap som involverer utveksling av kunnskap og ressurser, praksisplasser og veiledning til studenter. Et slikt samarbeid kan bidra til å øke bevisstheten om karrieremulighetene og styrke rekrutteringen av studenter fra ulike bakgrunner.
- Praksisplasser og traineeprogrammer: Tilby praksisplasser og traineeprogrammer for studenter fra profesjonsutdanningene. Dette gir studentene muligheten til å få praktisk erfaring og eksponering for arbeidsmiljøet i kommunen. Det kan også bidra til å øke interessen for kommunale yrker og karrieremuligheter.
- Informasjonskampanjer og arrangementer: Arranger informasjonskampanjer og arrangementer rettet mot potensielle studenter (som karrieremesser, åpne dager, foredrag eller workshops) der representanter profesjonsutdanningene kan presentere karrieremulighetene.
- Stipendordninger og økonomisk støtte: Etablere stipendordninger eller økonomisk støtte for studenter som ønsker å forfølge profesjonsutdanningen innen relevante fagområder. Dette kan bidra til å lette økonomiske byrder og motivere flere studenter til å velge disse utdanningene.

Spørsmål 28 (del 2): «Kva bør rolla til offentlege styresmakter vere i dette arbeidet?»

Innspill:

- Når det gjelder rollen til offentlige styresmakter, bør de være en aktiv aktør i å støtte rekrutteringsarbeidet og fremme mangfold og inkludering i profesjonsutdanningene. Rollen til offentlige styresmakter kan omfatte følgende:

- **Finansiell støtte:** Tilby finansiell støtte til utdanningsinstitusjonene for å gjennomføre tiltak som er rettet mot å tiltrekke seg studenter fra ulike bakgrunner. Dette kan inkludere tilskudd eller tilskuddsordninger som støtter rekrutteringsarbeid og informasjonskampanjer.
- **Policy og retningslinjer:** Utvikle og implementere policy og retningslinjer som fremmer mangfold og inkludering i profesjonsutdanningene. Dette kan omfatte krav til kjønnsbalanse, tilrettelegging for studenter med ulike behov og tiltak for å motvirke diskriminering.
- **Kunnskapsdeling og nettverksbygging:** Tilby plattformer for kunnskapsdeling og nettverksbygging mellom ulike utdanningsinstitusjoner.
- **Forskning og evaluering:** Støtte forskning og evaluering av rekrutterings- og inkluderingstiltak i profesjonsutdanningene. Dette kan bidra til å identifisere effektive strategier og beste praksis, samt gi kunnskapsgrunnlag for videreutvikling av tiltakene. Offentlige myndigheter kan også bidra til å spre denne kunnskapen
- **Samarbeid og partnerskap:** Fremme samarbeid og partnerskap mellom offentlige styresmakter, kommuner, utdanningsinstitusjoner, næringsliv og andre relevante aktører. Dette kan skape en helhetlig og koordinert tilnærming for å tiltrekke seg studenter fra ulike kjønn og bakgrunner til profesjonsutdanningene.
- **Bevisstgjøring og holdningsskapende arbeid:** Gjennomføre bevisstgjøringkampanjer og holdningsskapende arbeid som fremmer inkludering og mangfold i profesjonsutdanningene. Dette kan bidra til å endre stereotyper og oppfordre flere studenter til å vurdere karrieremulighetene i ulike fagområder.

Med hilsen

Tor Arne Gangsø
Områdedirektør
Arbeidsliv

Dokumentet er elektronisk godkjent og har ingen signatur