

Vår saksbehandler: Jo Cranner/Eva Østvik  
Vår ref.: 1110375 (2019\_00697)

Vår dato: 16.09.2019  
Deres ref.: 19/2551-

## Høringssvar: 19/2551 NOU 2019:12 Lærekraftig utvikling. Livslang læring for omstilling og konkurranseevne

### Oppsummering

NSF mener rapporten tar opp et viktig tema, som bør adresseres langt tydeligere. Vi har tre hovedkommentarer når det gjelder rapportens innhold og fokus:

- 1) Kontinuerlig kompetanseutvikling vil være vel så viktig for personer som allerede innehar en bachelor- eller mastergrad. Rapporten er i for liten grad opptatt av videre kompetanseutvikling for de som allerede innehar en akademisk grad.
- 2) Rekruttering av nødvendig spesialistkompetanse dreier seg om å anerkjenne spesialiseringen. Gjennom konsekvent bruk av gradsstrukturen, blant annet etablering av mastergrader for spesialisering innen sykepleie, er vår erfaring at det vil bli langt enklere å rekruttere og beholde spesialistene innenfor de respektive fagområdene. Rapporten adresserer dette i svært liten grad.
- 3) Det må settes av tid og ressurser i virksomhetene for å få operasjonalisert livslang læring på den enkelte arbeidsplass. NSF's erfaring er at svært mange arbeidsgivere ikke er villig til å gi de tilstrekkelige rammebetingelsene for å sikre kompetanseutvikling for sine ansatte.

### Innledning

NSF er glad for at meldingen har vært tydelig i presiseringen av at etter- og videreutdanning (EVU) er viktig i kompetanseutvikling. I praksis er ofte kompetanseutviklingen begrenset til skulder-til-skulder-opplæring på den enkelte arbeidsplass. Ofte settes det av lite tid og ressurser til mer formalisert etter- og videreutdanning for den enkelte arbeidstaker. Dette er en stor utfordring for kvaliteten på kompetanseutviklingen.

Vi mener videre rapporten inneholder mange interessante og viktige perspektiver på fremtidens arbeidsliv. Kontinuerlig kompetanseutvikling er avgjørende for å henge med i et arbeidsliv i stadig endring. Det er derfor bra at utvalget har adressert arbeidslivets behov som et viktig kriterium for utformingen av etter- og videreutdanningstilbudet. Fokuset på kvaliteten på og tilgjengeligheten til EVU er også viktige elementer som det er stor grunn til å diskutere videre.

### Realitetsorientering i finansieringen av EVU

Forslaget om et finansieringssystem for EVU som gjenspeiler behovet for kompetanse er et interessant forslag. Vi ser med bekymring på at anerkjente utfordringer når det gjelder



#### NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt 22  
Postboks 456  
0104 Oslo

Telefon: 0 24 09  
Telefaks: 22 04 32 40  
E-post: post@nsf.no

www.nsf.no  
Bankgiro: 1600 49 66698  
Org.nr: NO 960 893 506 MVA

Faktura adresse:  
sykepleierforbundet@invoicedrop.com

rekruttering av spesialister innenfor helse- og omsorgstjenesten ikke møtes av ressurser til å satse på EVU på disse områdene. Blant annet blir enkelte prioriterte videre-/masterutdanninger flagget høyt, men likevel nedprioritert i budsjettarbeidet, både nasjonalt og lokalt.

Det er viktig at finansieringsordningen rundt spesialisering gjenspeiler virkeligheten. Behovet for spesialsykepleiere vokser, ikke minst i den kommunale helse- og omsorgstjenesten. Nye roller og nye oppgaver for sykepleiere vil kreve økt kompetanse på vesentlige områder. Anerkjennelsen av spesialisering innen sykepleie, gjennom etablering av mastergradsstudier innen områder som anestesi-, intensiv- og operasjonssykepleie, innen kreftsykepleie, barnesykepleie og jordmorutdanningen er viktig. Satsingen på den nye utdanningen som avansert klinisk sykepleier er et annet eksempel.

Dette er viktige spesialutdanninger som både må prioriteres av utdanningsmyndighetene, og i tillegg være attraktive for den enkelte sykepleier å begynne på. Planene som ligger i forslag til Kompetanseløft 2025 tar i for liten grad høyde for rekruttering av essensiell spesialkompetanse innen sykepleie.

### **Operasjonalisering av arbeidslivets behov**

En presisering vi kunne ønsket tydeligere, er hvordan utvalget definerer «arbeidslivets behov». Vi mener «arbeidslivet» som begrep kan tolkes på flere ulike nivåer, fra storsamfunnets langsiktige behov for kompetanse, til behovet for satsing innenfor ulike sektorer og fagområder, og til den enkelte arbeidsgivers mer eller mindre umiddelbare behov for oppdatert kompetanse. Rapporten gir også inntrykk av å spesifisere arbeidslivet til primært å omfatte næringslivet, noe som utelukker offentlige helse- og velferdstjenester, forvaltningsinstitusjoner og andre deler av offentlig sektor.

NSF mener det må ses på alle disse nivåene når man vurderer kriterier for etter- og videreutdanningstilbudet. Blant annet er spesialisering hos profesjonsutøvere innenfor helse- og omsorgstjenesten helt avgjørende for at samfunnet skal kunne møte folks forventninger til stadig mer avanserte tjenester. Erfaringen viser et behov for langsiktig kompetansebehovskartlegging både på nasjonalt, regionalt og lokalt nivå, dersom man skal sikre en rekruttering som møter befolkningens behov for stadig mer avanserte helse- og omsorgstjenester. Fremskrivning av behov for spesialister innen ulike fagdisipliner er derfor et sentralt element i en helhetlig tilnærming til «arbeidslivets behov».

Rapporten har et generelt noe uklart fokus på EVU for de som allerede *har* høyere utdanning. De med høy utdanning er en essensiell del av arbeidsstyrken. Spesialisering for disse er en viktig del av kompetanseutviklingen i de enkelte virksomhetene. Her er det ikke et enten-eller, men et både-og. Vi trenger kompetanseutvikling i form av EVU, uavhengig av grunnkompetansenivået til den enkelte.

### **EVU som rekrutteringskanal**

Et annet viktig aspekt for å sikre god rekruttering og utnyttelse av nødvendig spesialkompetanse, er at også den enkelte arbeidsgiver anerkjenner sitt ansvar for å bidra til kompetanseutviklingen, både når det gjelder den daglige kompetanseoppdateringen, og når det gjelder utdanning av spesialsykepleiere. Det må settes av tid og ressurser som gir insentiver for den enkelte til å utvikle egen kompetanse. Også her er det kanskje særlig viktig å se på kommunene og deres kompetanseplanleggingsarbeid overfor sykepleierne.

NSF har erfart at gradsstrukturen i høyere utdanning bidrar til å øke attraktiviteten i spesialiseringene. Innenfor sykepleie er det noen vesentlige rekrutteringsutfordringer, som allerede påvirker kvaliteten i tjenestene. Bruk av gradsstrukturen vil være vesentlig for å øke attraktiviteten og rekrutteringen til livsviktige spesialiseringer. Vi etterlyser en drøfting av etablering av mastergrader og betydningen dette har for nettopp rekrutteringen til slike spesialiseringer.

### **Kvalitet i praksisstudier**

En viktig del av sykepleierutdanningen, både på bachelor- og på videreutdannings-/mastergradsnivå, er gode praksisstudier. Satsing på gode praksisstudieplasser, med tilstrekkelig veiledningstid og -kompetanse, er helt avgjørende for å sikre sykepleieres helhetlige kompetanse. Her vil det være behov for et tett samarbeid mellom utdanningsmyndighetene, universitets- og høgskolesektoren og de enkelte virksomhetene i tjenestene. Særlig innen spesialisering i sykepleie er dette en tydelig erfart utfordring i dag. Vi mener denne utfordringen må tydeliggjøres i rapporten.

### **Både utdanne nok og utnytte godt**

Utfordringene med behovet for kompetanse i fremtidens helse- og omsorgstjeneste er ikke bare knyttet til tilstrekkelig med utdanningsplasser. Vurderingen av samfunnets fremtidige kompetansebehov må også ta høyde for å utnytte tilgjengelig kompetanse på en bedre måte. En lite kompetansebasert fordeling av roller og oppgaver i tjenestene, og omfanget av ufrivillig deltid, gjør at det er et omfattende potensial for å hente ut mer kompetanse fra den enkelte sykepleier.

I rapportutkastet har NSF dessuten registrert enkelte utsagn som ikke kan stå uimotsagt. Det sies blant annet at «...**elever med et svakt karaktergrunnlag synes å ha gode muligheter for å gjennomføre enkelte studier som for eksempel sykepleier...**» (side 246). Sykepleie er en akademisk fagdisiplin, med store, og økende, krav til forskningskompetanse og tolkning og bruk av forskning i klinisk arbeid. Karakterkravene til å komme inn på bachelorutdanningen i sykepleie var nettopp regjeringens erkjennelse av sammenhengen mellom kunnskapsnivået på kandidatene til utdanningen, og kompetansenivået til de nyutdannede sykepleierne. Vi hadde derfor ønsket at utvalget hadde hatt en klarere dokumentasjon på denne typen påstander.

Videre påstår det i rapporten at «...**sykepleiere er eksempler på yrkesgrupper som har svært gode støtteordninger for utdanning og opplæring...**» (side 142). Erfaringsvis er det utfordringer for sykepleiere både når det gjelder videreutdanning/spesialisering og etterutdanning. Både når det gjelder antall studieplasser, men ikke minst når det gjelder tilgang til gode praksisstudier, ser vi store utfordringer på dette området. Vi hadde derfor ønsket en konkretisering av hva slags støtteordninger utvalget her refererer til.

Det skrives også i rapporten at sykepleierutdanningen godt kan tas i et senere livsløp; «**Noen kan ta sin sykepleierutdanning når de 25 år, andre gjør det når de er 40 år. Det noen velger å lære tidlig i karrieren, kan andre velge å lære senere. I et lære hele livet-perspektiv er det at man lærer og hva man lærer som er av betydning, ikke når man gjør det.**» (side 121). Det er viktig å understreke at mangelen på sykepleiere i fremtiden må løses gjennom at man påbegynner studiet så tidlig som mulig. Det skrikende behovet for sykepleiere i

fremtiden innebærer at man rekruttere primært utfra samfunnets behov for kompetanse, og ikke den enkeltes behov for omstillingsmuligheter i et yrkesliv.

Med vennlig hilsen

Eli Gunhild By  
Forbundsleder

Kari Elisabeth Bugge  
Fagsjef

Kopi: [Kopi her]