

Kunnskapsdepartementet
Postboks 8119 Dep.
0032 OSLO

Deres referanse:
Vår referanse: 23/00007-170
Vår dato: 12.06.2023

Fellesorganisasjonen (FO)
Mariboegate 13
0183 Oslo

Postadresse:
Pb. 4693 Sofienberg
0506 Oslo

Telefon:
+47 919 19 916

E-post:
kontor@fo.no

Bankgiro: 9001.06.35674

Bankgiro kontingent:
9001.08.71394

Org.nr:
870 953 852 MVA

fo.no

FOs innspill til arbeid med profesjonsmelding.

FO takker for muligheten til å komme med innspill til denne viktige meldinga. FO organiserer nærmere 35000 barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere. Våre medlemmer jobber i ulike deler av helse- og velferdstjenestene og er godt kjent med utfordringsbildet i tjenestene og hvordan kompetansen hos profesjonsutøvere vi representerer svarer opp behovet i tjenestene. Utdanningene vi representerer er i hovedsak det som betegnes som sosialfagutdanningene. I tillegg er vernepleierutdanningen også en helsefaglig utdanning.

Generelt

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

FO er i stor grad enig i utfordringsbilde som skisseres. Vi registrerer at i innspillsrundene til arbeidet med meldinga, deltok FO i bolken som omhandler helse- og sosialfagutdanningene. Som nevnt innledningsvis så er utdanningene vi representerer sosialfagutdanningar. Når man snakker om helse- og sosialfagutdanningene så opplever vi at utdanningene vi representerer «drukner litt» og at helsefagene sykepleie, medisin og psykologi får stor plass. Det gjenspeiles også i tjenestene og forståelsen av brukernes behov.

Utfordringene den enkelte står overfor blir individualisert og forstått som et helseproblem som må løses av ansatte med helsefaglig kompetanse. Vi mener det er for snevert og den sosiale dimensjonen rundt den enkelte får lite fokus. Vi kan også nevne at samordna opptak sorterer de sosialfaglige utdanningene inn under helsefagkategorien. Utover vernepleie (som er både en helsefaglig og sosialfaglig utdanning) oppleves denne kategoriseringen ikke dekkende for de utdanningene vi representerer (barnevernspedagog og sosionom).

Å forstå mennesker i lys av samfunnet og miljøet de lever i er noe av kjernekompetansen hos sosialarbeidere og som vi mener er for lite tydelig i dag. Vi forventer derfor at meldinga vil beskrive de ulike profesjonene slik at den enkeltes profesjons unike særegenhet og kompetanse kommer tydelig fram. Det vil bidra til økt forståelse av de ulike profesjoners kompetanse, hvordan de kan utfylle hverandre og i noen sammenhenger også erstatte hverandre. For eksempel så beskriver helsepersonellkommisjonen at det i framtida vil mangle helsepersonell. Mange av de oppgavene de beskriver kan imidlertid utføres av andre profesjonsgrupper som for eksempel barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere.

FO mener også at profesjonsmeldinga må tydeliggjøre hva en profesjon er til motsetning fra disiplinlag. For eksempel at disse utdanningene inneholder veiledet praksis og utvikles i samarbeid med og tilpasset behovene i helse-, sosial og velferdstjenestene. Mange av de som underviser på disse utdanningene har også selv bakgrunn fra profesjonen de underviser i, noe som er en styrke. En person med profesjonsutdanning har en sammensetning av kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse som er nøye gjennomtenkt og faglig forankret. I tillegg er vedkommende funnet skikket til yrket gjennom en løpende skikkethetsvurdering. Vi ser alt for ofte i stillingsutlysninger til fagstillinger innenfor de sosialfaglige arbeidsfeltene at man etterspør søkere med helse- og sosialfaglig utdanning eller "andre med tilsvarende utdanning på bachelornivå". På den måten åpner man opp for også søkere med rene akademiske fag til stillinger som i utgangspunktet bør være forbeholdt søkere med en profesjonsutdanning. Vi opplever at arbeidsgivere i noen sammenhenger ikke er godt nok kjent med ulike profesjoners kompetanse og derfor heller ikke er tydelig på hvilken kompetanse de etterspør.

2. Korleis kan universitet og høgskular utvikle utdanningane i tråd med framtidige kompetansebehov og samfunnsendringane vi trekk opp?

FO er opptatt av at utdanningene må være tett på helse-, sosial- og velferdstjenestene. Samtidig er det viktig at utdanningene får mulighet til å forvalte og utvikle fagene sine på en autonom måte. Profesjonsutdanningene har faglig forankring i en internasjonal fagtradisjon i tillegg til det mer særnorske. Utdanningene skal også være forskningsbaserte, noe som tilsier at man ikke kan lære seg ulike metoder og teknikker som er etterspurt i praksisfeltet uten å vite og forstå det faglige grunnlaget for intervensjonene. Det er viktig at studentene utvikler kunnskap, ferdigheter og generell kompetanse på et nivå som er tilpasset mange arbeidsfelt. På mange måter er profesjonsutdanningene bare starten på en læringsprosess; Man lærer de mest grunnleggende prinsippene innenfor sitt fagområde. Resten må og skal læres i praksis eller gjennom ulike etter-, videreutdanning- eller masterutdanninger.

Det er imidlertid flere måter å sikre tett og forpliktende kontakt med avtagerfeltet. Gjennom strukturert samarbeid kan det for eksempel legges til rette for mer bruk av gjensidig hospitering. Det forutsetter at hospitering ute i tjenestene for undervisningspersonell regnes som FOU tid slik at manglende vitenskapelig produksjon i den perioden ikke fører til reduksjonen av FOU tid i neste omgang.

Kvalitet

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

Dagens felles rammeplan og enkeltstudienes retningslinjer er nå klar for revisjon. NOKUT mener at det er mulig for utdanningsinstitusjonene å sette sitt preg på utdanningene innenfor dagens felles rammeplan og retningslinjer, noe vi til en viss grad

er enig i. Det er stor forskjell på antall læringsutbyttebeskrivelser (LUBer) og hvor konkrete de er på de ulike utdanningene innenfor hhv. barnevernspedagog-, sosionom- og vernepleierutdanningen. Skal den enkelte utdanningsinstitusjon få et større rom for å utvikle utdanningen ut fra f.eks regionale behov og utviklingstrekk utdanningsinstitusjonen mener er viktig for utdanningen, bør dagens rammeverk og retningslinjer revideres for å ha et mer samlet preg og lage færre og mer overordnede LUB'er som utdanningsstedene kan operasjonalisere og videreutvikle.

4. Kva barrierar finst når det gjeld å tilsetje personar med fersk erfaring frå yrkesfeltet anten i delte eller heile faglege stillingar i profesjonsutdanningane? Kva kan byggje ned desse barrierane?

Profesjonsutdanningene er avhengig av en tett tilknytning til praksisfeltet – det gjelder for eksempel til ferdighetstrening og kommunikasjonsøvelser. For å sikre det så er utdanningsinstitusjonene avhengig av å hente inn ansatte fra praksisfeltet. Siden disse ikke har tilstrekkelig akademisk kompetanse til å bli fast ansatt så opplever flere utdanningsinstitusjoner at disse underviserne/ferdighetstreningsslærerne ikke får fornyet kontrakt etter tre år fordi institusjonen er bekymret for å gi disse faste ansettelser i deltidsstillinger. Dette hemmer gode utviklingsmuligheter for denne type stillinger og går ut over studentenes ferdighetstrening. Vi trenger derfor et enklere regelverk på dette området som gir mulighet for at det etableres denne type stillinger i samarbeid med praksisfeltet. Det vil gjøre det enklere å beholde dyktige fagpersoner i stillingene over mer enn 3 år.

5. Er det utfordringar med å rekruttere personar med førstekompetanse til utdanningane og i tilfelle kvifor?

Høgskolene har lenge vært den viktigste produsenten av barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere. Samtidig ønsker stadig flere høgskoler universitetsstatus, og har startet søknadsprosessen. I en slik søknadsprosess måles høgskolene på blant annet antall ansatte med førstekompetanse, betydende: antall personer med forskerkompetanse tilsvarende en doktorgrad eller en mengde vitenskapelig arbeid som kvalifiserer til en doktorgrad. Et fåtall av FO sine medlemmer ved høgskolene og universitetene har førstekompetanse. Det handler om at personene som rekrutteres til høgskolene som forelesere, er personer med mye arbeidserfaring og en mastergrad som gir dem tittelen høgskolelektor. Dette er et bevisst valg som bunner i ønsket om at studentene skal undervises av forelesere med erfaring og kompetanse fra praksisfeltet.

Videre handler mangelen på førstekompetanse ved høgskolene om at et stipendiatløp er usikkert og dårlig lønnet sammenlignet med arbeid i helse-, sosial og velferdstjenestene og ved høgskolene. Usikkerheten handler om hvorvidt man har en jobb å gå til ved endt utdanningsløp, og hvorvidt man da er overkvalifisert for andre jobber utenfor academia. Ved andre utdanningsretninger er det ikke uvanlig at studentene går «trappetrinnene» fra bachelorgrad til mastergrad og videre til et stipendiatløp mot doktorgrad. Dette gjør seg særlig gjeldende innenfor humaniora og i realfagene, men er mindre aktuelt for de sosialfaglige studieretningene for praksiserfaring er svært viktig som del av et kvalifiseringsløp.

Samtidig som det er vanskelig å rekruttere personer med førstekompetanse blant sosialarbeidere til høgskolene og universitetene, mangler det også en satsing fra høgskolene og universitetene på å opprette løp for nyansatte høgskolelektorer som sørger for førstekompetanse og derigjennom opprykk. Høgskolelektorene er i stor grad prisgitt andre kollegers hjelp og egeninnsats for å få førstekompetansen høgskolene og universitetene etterspør i økende grad. Dette innebærer arbeid langt utover ordinær arbeidstid for å kunne dokumentere tilstrekkelig forskingsarbeid. Samtidig må flere gå

den usikre veien gjennom et stipendiatløp hvor man risikerer å stå med lua i hånda etter gjennomført doktorgradsløp, hvor man er overkvalifisert for arbeid i velferdstjenestene og hvor man ikke kan returnere til stillingen man ga avkall på idet man valgte å satse på å oppnå førstekompetanse.

6. Kva skal til for å bygge sterke forskningsmiljø i profesjonsutdanningane. Kva er barrierane?

Den viktigste barrieren mot å bygge sterke forskningsmiljøer i de sosialfaglige utdanningene er tid og økonomiske incitament. Forsknings sirkler sammen med ansatte i praksisfeltet og brukergrupper har vist seg å være nyttig for enkelte utdanninger hvor de over tid dermed har bygd opp gode forskningsmiljø. Dette er imidlertid krevende å få til innenfor dagens rammebetingelser i UH-sektoren.

Det må stimuleres til mer praksisnær forskning og fagutvikling gjennom at dette blir høyere verdsatt i akademia (for eksempel knytta til insitament, publiseringspoeng og kvalifiseringsløp). Delte stillinger ml. virksomheter og akademia er også et godt tiltak, hvor kunnskap og erfaringer blir delt fortløpende gjennom den personen som jobber både i akademia og praksisfeltet. Offentlige PhD er også en fin måte å sikre tett samspill mellom utdanning, forskning og praksisfeltet, og kan gjerne satses på i enda større grad.

7. Korleis kan koplinga mellom forskning og undervisning innan profesjonsfag bli betre?

Undervisningen legger opp til vitenskapelig basert undervisning fra første dag. Skal man få tid til både dialog med praksisfeltet og med forskningen som skjer i utdanningsinstitusjonen bør nasjonale rammer og ressurser for undervisning utvides. Det er de siste 10 årene blitt knappere ressurser til undervisning og ferdighetsarbeid sammen med studentene, noe som også går ut over dialogen mellom praksis og utdanning og forskning.

8. Korleis påverkar rammeplanane kvalitet og gjennomføring i profesjonsutdanningane?

Rammeplanene kan være både en ressurs, men også innsnevre utdanningens ønske om hva som skal vektlegges i utdanningen. En ressurs for å få fram hva som trengs for å gjennomføre utdanningen og oppnå samlet sluttkompetanse på en god måte. Hemmende om man ønsker å utvikle andre former for samarbeid mellom praksis og utdanning eller forskning og utdanning enn hva rammeplanen legger opp til. Eller om man ønsker å vektlegge andre tilnærminger til faget som ikke er lagt inn i rammeplanen, som f.eks. samfunnsarbeid eller grønt sosialt arbeid. Det er positivt at de helse- og sosialfaglige utdanningene har en felles rammeplan. Det er noe som legger til rette for tverrfaglig utdanning og forskning, og som stimulerer til tverrprofesjonell forståelse og samarbeid også etter endt utdanning. De fagspesifikke retningslinjene kan imidlertid virke begrensende i så måte, og FO er kjent med at utdanningssteder som tidligere hadde stor grad av tverrfaglige studieemner nå har måttet splitte disse til å bli studiespesifikke emner for å imøtekomme de studiespesifikke læringsutbyttebeskrivelsene.

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?

Ikke relevant

10. Korleis fungerer samarbeidet mellom arbeidsliv og utdanning? Kva skal til for å få til godt samarbeid og kva barrierar finst det?

Det varierer fra studiested til studiested. En viktig forutsetning er at samarbeidet er forankret på ledernivå, i en samarbeidsavtale. Samtidig er det viktig at høgskolene og universitetene har gode fysiske læringsfasiliteter og økonomisk handlingsrom til å trekke veksler på ressurser fra praksisfeltet. FO er kjent med at strammere økonomiske rammer har medført mindre bruk av for eksempel gjesteforelesere fra feltet, eller færre fysiske besøk ute i virksomhetene når studentene er i praksis. Dette er klart uheldig for begge parter. Til gjengjeld finnes det gode eksempler på involvering av ansatte fra ulike sosialfaglige virksomheter hvor de kan delta i ulike læringsaktiviteter sammen med studenter.

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.

Nasjonalt regelverk for samarbeid er et godt incitament. Tid og ressurser må følge dette. Slike samarbeidsavtaler mellom praksisfelt og utdanning, brukerorganisasjoner og utdanning må inneholde hvilke forventninger partene har til hverandre og vilkår for arbeidet for eksempel knytta til lønn eller andre goder.

Kapasitet

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?

Det må tydeliggjøres hvordan de sosialfaglige utdanningene har en plass innenfor folkehelse og helsearbeidet. Tverrfaglig arbeid er viktig også i helseinstitusjonene, og ved en annen arbeids- og oppgavefordeling i helsetjenestene kan særlig sosionomer og vernepleier, men også barnevernspedagoger, bidra med betydelig innsats for å avhjelpe personellmangelen som er beskrevet av helsepersonellkommisjonen. Som nevnt under spørsmål 1, så har vi forventninger om at meldinga vil beskrive de ulike profesjonene slik at den enkeltes profesjons unike særegenhet og kompetanse kommer tydelig fram og derigjennom også sikre at kompetansen brukes riktig.

FO vil samtidig påpeke at det er godt dokumentert en stor mangel på vernepleiere innenfor tjenester til personer med utviklingshemming. Vi forventer derfor at UH-sektoren gis incitamenter til å utvide kapasiteten innenfor utdanninger det er særlig etterspørsel etter.¹

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?

Det finnes ulike strategiske samarbeidsavtaler mellom enkelte forskere og utdannere og konkrete arbeidsplasser, kommuner og bydeler. I tillegg kan man tenke seg mer overordna avtaler. For eksempel har både Høgskolen på Innlandet og OsloMet slike avtaler med Arbeids- og velferdsdirektoratet² Det samme har VID som har formalisert samarbeid med Kirkens Bymisjon. Slike avtaler sikrer kontinuitet i fokus og kompetansutvikling for de feltene det gjelder, og kan med fordel gjøres gjeldende for flere felt.

14. Korleis kan vi utnytte utdanningskapasiteten, og særleg ledig utdanningskapasitet, best mogleg?

Det er viktig at det utdannes nok fagfolk i hele landet. Utdanningene må derfor være fleksible og det må legges til rette for ulike veier inn i utdanningene. Det kan være gjennom Y-vei, deltidsstudier, arbeidsplassbasert utdanning og mer bruk av realkompetansevurdering. Det er en forutsetning at disse alternative utdanningsløpene ikke svekker kvaliteten på utdanningene. Heltidsutdanning må fortsatt være hovedutdanningsformen. Det er særlig viktig for unge studenter som kommer rett fra videregående skole. Profesjonsutdanningenes særpreg handler bl.a. om at man formes inn i en profesjonsrolle med tilhørende personlig kompetanse, verdisyn og yrkesetisk forankring. Dette er kompetanseområder som kun kan utvikles i tett samspill med undervisningspersonale og medstudenter, noe som tilsier at profesjonsutdanningen aldri kan bli rene digitale utdanninger. Det er viktig at utdanningene er dynamiske og utvikles i tråd med samfunnets behov – det gjelder både, form, innhold og lengde

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

Dette handler til stor grad om ressurser og rammebetingelser, samt tilgjengelig antall undervisningspersonell. Det kan også dreie seg det faktum at de fleste læringsaktivitetene er tilpasset fysisk tilstedeværelse på utdanningsstedet (forelesninger, ferdighetstrening, veiledning mv.). I kjølvannet av pandemien er det imidlertid utviklet en rekke digitale læringsaktiviteter som vil kunne stimulere til en mer fleksibel og desentralisert utdanningsstruktur.

16. Har de gode døme på fleksible og desentraliserte utdanningstilbod i profesjonsutdanningar?

17. Kva må til for at fleire unge skal velje profesjonsutdanningar det er stor etterspurnad etter i arbeidslivet?

Vi har alle et ansvar for å framsnakke utdanningene – ei stortingsmelding som beskriver innhold og betydningen av profesjonene vi representerer, kan være et viktig bidrag i så måte. Politikere og myndigheter må i større grad verdsette profesjonskompetanse og bidra til å øke statusen. Myndigheter må også i større grad bruke virkemidler som lønn for å rekruttere ungdom til disse utdanningene. Media har også et ansvar og må oppfordres til å beskrive de gode eksemplene, og synliggjøre myndighetenes ansvar når velferdstjenestene svikter og ikke den enkelte profesjonsutøver.

18. Korleis kan vi mobilisere vaksne som har familie og økonomiske forpliktingar til å ta ei profesjonsutdanning?

Gjennom deltidsstudier og samlingsbasert undervisning så er det for mange lettere å kombinere arbeid og utdanning. Arbeidslivet har også et ansvar for å legge til rette for at medarbeidere får den kompetansen som trengs.

Mange voksne som det er lenge siden selv har gått på skolen kan også trenge noe ekstra i form av forkurs eller løfte om hjelp til å komme inn i en akademisk utdanning.

19. Bør fleire av profesjonsutdanningane organisere arbeidsplassbaserte utdanningar, yvegar, trestemesterordning eller forkurs?

Viktig at man fyller opp de eksisterende ordinære studieplasser før man etablerer alternative veier. FO er likevel positive til y-veier dersom det ikke går på bekostning av det akademiske nivået i utdanningene. Alternative utdanningsveier må også knyttes til en utdanningsinstitusjon for at fagmiljøet og den vitenskapelig orienterte utdanningen ivaretas.

En profesjonsmelding kan gjerne drøfte alternative måter å utvikle og sikre kompetanseutvikling ute i tjenestene. Et forsøk kan for eksempel være veiledet 1. år for

nyutdannede hvor man beholder kontakten med studiestedet gjennom sitt første år i arbeidslivet for på en bedre måte knytte sammen skolegang, teori og praksiserfaringer.

Når det gjelder forkurs kan dette være en god ide, gjerne som en frivillig ordning. For de sosialfaglige profesjonene vil det være særlig aktuelt med forkurs knyttet til akademisk lesing og skriving samt samfunnsfag.

20. Er C-krav til opptak til masterutdanning til hinder for å videreutdanne helsepersonell med erfaring fra arbeidslivet?

Vi registrerer at det her brukes begrepet helsepersonell- regner med at dere tenker at spørsmålet også omfatter sosialfaglig personell.

Vi har fått tilbakemeldinger fra flere medlemmer som pga dårligere karakter enn C på bachelorutdanninga ikke kommer inn på masterprogram. Det gjelder også for de som har tatt en eller flere videreutdanninger hvor resultatet kan være A. For disse oppleves det som svært urettferdig at det er et C - krav som ligger til grunn for inngang til master. Grunnutdanningen som de kanskje tok for 10 -15 år siden får man ikke gjort noe med og mulighet for videre master er stengt. I ny barnevernslov stilles det fra 2031 krav om master for de som skal jobbe i kommunalt barnevern. For en del erfarne barnevernsarbeidere som ikke fyller C kravet, vil imidlertid den veien være stengt. Her mener vi at man se på om det er andre vurderingskriterier som også bør ligge til grunn for å komme inn.

21. Bruker institusjonane høvet til å sikre lokal rekruttering ved bruk av kvotar i opptaket til videreutdanning i helsefag? Kvifor/kvifor ikkje?

Ikke kjent med, men også her bør vel både helse- og sosialfag etterspørres.

Praksis

22. Korleis kan alle partar leggje til rette for at fleire får praksisen dei treng?

Dette er en utfordring for utdanningene vi representerer og her trenger vi innsats fra flere hold. Utdanningene må kanskje tenke annerledes – for eksempel se på muligheten for tverrprofesjonelle praksisperioder, kortere og flere praksisperioder, gruppepraksis, feltpraksis osv. Vi ser også at det etter hvert er praksis og hospitering i disiplinlagene for at de skal bli mer arbeidslivsrelevante. På den måten «stjeler» de praksisplasser fra profesjonslagene.

Det er også få insitamenter for arbeidsplasser til å ta imot studenter i praksis og veiledere opplever at dette er noe som krever tid og ressurser og som kommer i tillegg til andre oppgaver. Vi mener at honorering som noen profesjoner har avtale om, kan være en motivasjon for å ta imot studenter. Se neste spørsmål.

Det bør være systematikk rundt skoling og veiledning av praksisveiledere ute i virksomhetene for å sikre ivaretagelse av dem som påtar seg oppgaven som veileder for studenter i praksis.

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?

Praksis er en utfordring. Både knytta til å skaffe praksisplasser og kapasitet til å følge opp studentene når de er ute i praksis. For mange arbeidsplasser oppleves det å ha studenter som en merbelastning som gir lite tilbake til dem som veiledere eller arbeidsplass som sådan.

Regjeringa og KS har inngått samarbeidsavtale for å få flere kommuner til å tilby helse- og sosialfagsstudenter praksis. Så langt ser det ut som at dette bare gjelder studenter fra helsefag og i helsetjenestene. Det er uheldig hvis det avtales ulike særavtaler så her må det jobbes for at studenter fra alle helse- og sosial profesjonsutdanningene har like vilkår innenfor alle helse-, velferd- og sosiale tjenester. Det må også være like vilkår for virksomheten/praksisveileder uavhengig av om studenten kommer fra en helsefaglig eller sosialfaglig utdanning.

24. Korleis kan utdanningane førebu studentane på eit yrkesliv der dei er forventa å samarbeide med andre profesjonar?

Tverrprofesjonelt samarbeid i utdanningene og i praksis er viktig. Eksempel på et slik tverrprofesjonelt samarbeid er Interact på OsloMet. INTERACT er et prosjekt som har ansvaret for et heldigitalt tverrprofesjonelt undervisningsopplegg for studentene på profesjonsutdanningene ved OsloMet.³

25. Kva kan motivere til å ta imot fleire praksisstudentar og byggje ut samarbeidet om utdanning?

Jfr svar under 23. Lønn, økonomiske incitament. Vi kommer ikke forbi at praksisplassene har det travelt – da må det frigjøres ressurser. Forpliktelsen til å ta imot profesjonsstudenter i praksis bør være forankret i lov eller forskrift, og være likt for alle de helse- og sosialfaglige utdanningene.

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?

Ikke aktuelt.

Mangfald

27. Har de gjennomført tiltak for å auke mangfaldet i profesjonsutdanningane? Korleis har eventuelle tiltak verka?

Det akademiske nivået i en bachelorutdanning er utfordrende for unge studenter som kommer rett frå videregående generelt, og for studenter med minoritetsspråklig bakgrunn eller med realkompetanse spesielt. Det bør derfor legges til rette for forkurs eller sidegående kurs under utdanningene som imøtekommer disse utfordringene.

For eksempel har bachelorprogrammet i sosialt arbeid ved Vid i Oslo et pilotprosjekt «Tilbud til studenter som sliter med akademisk skriftlig og muntlig språk» Det er studenter både med minoritetsbakgrunn og majoritetsbakgrunn som er førstegenerasjons akademikere eller av andre grunner sliter med å komme inn i/bruke akademisk språk. Tilbudet gis til både heltid og deltid. Hvis nasjonale myndigheter ønsker at disse gruppene skal få høyere gjennomføringsgrad på både bachelor og masternivå bør det fra nasjonalt hold legges til rette for denne type tiltak ved alle utdanningsinstitusjoner ved økonomiske insitament. Det vi erfarer er at i denne type tiltak må erfarne studenter eller ansatte fra den gjeldende profesjonen være med. Det er ikke nok som et generelt tiltak for alle utdanninger.

Siden man ønsker et mangfold i studentgruppa, bør det også være et mangfold i ansattegruppa av lærere og forskere. De vitenskaplige ansatte i profesjonsutdanningene er ofte rollemodeller for studentene og det er viktig at de kan "kjenne seg igjen" i de ansatte de møter under utdanningen. Mangfold i studentgruppa må med andre ord speile mangfoldet i ansattegruppa.

28. Kva verkemiddel kan vi bruke for at profesjonsutdanningane tiltrekkjer seg studentar frå begge kjønn og ulike føresetnader og bakgrunnar? Kva bør rolla til offentlege styresmakter vere i dette arbeidet

Status og lønn som ferdigutdannet er viktige virkemidler. Vi ser at på deltidsutdanningen i bachelor i sosialt arbeid er det et høyere antall menn enn på heltidsutdanningen. Disse har ofte flere års praksis bak seg og trenger bachelorgraden for å få fast stilling innenfor feltet de arbeider i (miljøarbeid, skole, institusjonsarbeid, NAV, rusomsorg). Incitamentet som krav til profesjonsutdanning med påfølgende stipendordninger, hjelp til arbeidsplassene til å gi mer permisjon med lønn for å gjennomføre studiet kan til en viss grad avhjelpe her.

Mvh
Mimmi Kvisvik
Forbundsleder

Inger Karseth
seniorrådgiver