

Kari Folkenborg  
Bård Jordfald

# **Kommunale lederes vurdering av sykepleier- og ingeniørutdanningen**



Kari Folkenborg  
Bård Jordfald

## **Kommunale ledes vurdering av sykepleier- og ingeniørutdanningen**

© Fafo 2003  
ISSN 0804-5135

# Innhold

Forord .....	5
Sammendrag .....	6
<b>1 Innledning .....</b>	<b>9</b>
1.1 Metode, utvalg og datapresentasjon .....	9
<b>2 Kommunale lederes vurdering av sykepleierutdanningen .....</b>	<b>13</b>
2.1 Hvilke holdninger har lederne til nyutdannede sykepleiere? .....	13
2.2 Hvilket kjennskap har lederne til utdanningen? .....	15
2.3 Ledernes erfaringer med nyutdannede sykepleiere .....	17
2.4 Hva gjør kommunen når det gjelder opplæring for nyutdannede? .....	19
2.5 Ledernes ønsker om forbedringer i grunnutdanningen .....	21
2.6 Hva mener lederne bør styrkes i kommunenes eget opplæringstilbud? .....	23
2.7 Hvilket samarbeid har kommunene med utdanningsinstitusjonene? .....	25
2.8 Oppsummering av ledernes synspunkter på sykepleierutdanningen .....	26
<b>3 Kommunale lederes vurdering av ingeniørutdanningen .....</b>	<b>29</b>
3.1 Hvilke holdninger har lederne til nyutdannede ingeniører? .....	29
3.2 Hvilken kjennskap har lederne til utdanningen? .....	30
3.3 Ledernes erfaringer med nyutdannede ingeniører .....	34
3.4 Hva gjør kommunen selv på opplæringsfronten for de nyansatte ? .....	35
3.5 Hva bør gjøres i ingeniørutdanningen for å reflektere kommunale behov? ....	36
3.6 Hva bør styrkes i kommunens egen tilrettelegging av opplæring? .....	38
3.7 Oppsummering ingeniører .....	39
<b>4 Sammenlikning og avslutning .....</b>	<b>41</b>
4.1 Holdninger til og erfaringer med nyutdannede kandidater .....	42
4.2 Hvilke endringer bør gjøres i utdanningen og i kommunenes egen opplæring? .	43
4.3 Utfordringer .....	45
Vedlegg .....	46



## Forord

Dette notatet er laget på oppdrag fra Kommunenes Sentralforbund (KS) og bygger på datamateriale som ble samlet inn høsten 2002. Notatet inngår i et større prosjekt som skal kartlegge sammenhengen mellom kommunesektorens kompetansebehov og høyskolenes profesjonsutdanning som gjennomføres av Argument Gruppen AS.

Notatet tar for seg hvordan lederne i kommunesektoren vurderer høyskoleutdanningene og kompetansen hos nyutdannede ingeniører og sykepleiere i forhold til kommunesektorens behov. Argument Gruppen har sett på hvordan nøkkelpersoner i utdannings-systemet betrakter kommunesektoren og hvordan samspillet med kommunal sektor er sett fra høyskolenes side. Argument sine analyser blir ikke rapportert her, men blir formidlet separat.

Til sammen vil de to undersøkelsene være med på å danne grunnlag for en bedre dialog og tilpasning mellom arbeidslivets behov og utdanningene.

Ansvarlig fra KS har vært Vidar Kjøraas, mens referansegruppen har vært rådmannsutvalget i Hedmark Vi vil takke for innspill og kommentarer fra disse. Vi vil også takke informantene som tok seg tid til å svare og gi tilbakemelding, slik at kartleggingsarbeidet lot seg gjennomføre. Til slutt skal det rettes takk til Sveinung Skule og Jon S. Lahlum her på Fafo for siste finpuss og grafisk fremstilling.

Ansvaret for rapporten er imidlertid forfatterens alene.

Oslo, mars 2003

Kari Folkenborg og Bård Jordfald

## Sammendrag

Dette notatet beskriver resultatene fra spørreundersøkelser om sykepleierutdanningen og ingeniørutdanningen blant ledere i teknisk sektor- og helse og omsorgssektoren i kommunene. I spørreundersøkelsene blir lederne bedt om å vurdere kvaliteten på ingeniørutdanningen og sykepleierutdanningen i forhold til egne kompetansebehov. De kommunale lederne vurderer både total kvaliteten på utdanningen og de nyutdannede kandidatenes kompetanse på en rekke nærmere bestemte områder, og de tar stilling til hvilke kompetanseområder og undervisningsformer som burde styrkes i grunnutdanningen. De beskriver også egen opplæringsaktivitet, og prioriterer hvilke kompetanseområder som burde styrkes når det gjelder kommunenes egen opplæring.

Utgangspunktet for notatet er at Kommunenes Sentralforbund (KS) ønsket mer kunnskap om kompetansebehovene i kommunesektoren, som grunnlag for en dialog med høyskolene om hvordan profesjonsutdanningene bedre kan tilpasses kommunesektorens behov. Spesielt var KS opptatt av at såkalte arbeidslivsorienterte tema (brukerdiallog/brukerstyring, kvalitetsforbedring med utgangspunkt i opplevd kvalitet, myndiggjorte medarbeidere og kompetanseutvikling/læring i organisasjoner) er dårlig dekket i dagens profesjonsutdanninger, samtidig er dette kompetanseområder som er viktig for kvaliteten på tjenesteproduksjonen.

Undersøkelsene er basert på telefonintervjuer med 200 ledere i pleie- og omsorgssektoren og 200 i teknisk sektor. Undersøkelsen er representativ for norske kommuner ut fra befolkningsstørrelse, det vil si at det er intervjuet mange ledere fra de største kommunene, og forholdsmessig færre fra de minste kommunene. Undersøkelsen gir ikke noen «objektive» svar på hvor viktig ulike former for kompetanse er for kommunenes evne til å produsere gode tjenester for innbyggerne, men reflekterer de *kommunale ledernes vurdering* av hvor viktige de ulike kompetanseområdene er, hvor god kompetanse de nyutdannede har, og hvilke forbedringer som bør gjøres i utdanningene.

Undersøkelsene viser at ledere i begge sektorer har positive holdninger til, og erfarer med, utdanningen og de nyutdannede:

- Rundt tre fjerdedeler av lederne i begge sektorer er helt eller delvis enig i at grunnutdanningen gir et svært godt eller ganske godt grunnlag for å arbeide i deres organisasjon.
- Rundt 90 prosent av lederne i begge sektorer sier at de alt i alt er svært fornøyd eller ganske fornøyd med de nyutdannedes kunnskaper og holdninger.
- Rundt 80 prosent i begge sektorer sier at de alt i alt er svært eller ganske fornøyd med de nyutdannedes ferdigheter.
- Innenfor de fleste av de 12 spesifikke kompetanseområdene vi ba lederne om å vurdere, sier over halvparten av lederne at de nyutdannedes kunnskaper, ferdigheter og hold-

ninger er svært gode eller ganske gode. Svært få mener at de nyutdannede har svært dårlige kunnskaper, ferdigheter og holdninger innenfor de spesifikke kompetanseområdene.

- Et stort flertall av lederne i begge sektorer mener de nyutdannede bringer med seg ny kunnskap og nye arbeidsmetoder inn i organisasjonen.

På tross av det generelt positive bildet av utdanningen og de nyutdannede er det kompetanseområder der lederne synes de nyutdannede har dårlige kunnskaper og ferdigheter:

- Et flertall av lederne i helse og omsorgssektoren mener nyutdannede sykepleiere har svært dårlige eller dårlige kunnskaper og ferdigheter på følgende kompetanseområder: Personalledelse, koordinering og administrasjon, kjennskap til lovverk som er relevant for jobben og kjennskap til hvordan den kommunale organisasjonen fungerer. Et flertall av lederne mener også at de nyutdannede sykepleierne er lite forberedt på den hverdagen som møter dem i kommunene, at de er for akademiserte, at de er lite flinke til å tenke helhet og sammenheng, og at de ikke klarer å sette grenser i forhold til brukernes ønsker.
- Et flertall av lederne i teknisk sektor mener de nyutdannede har svært dårlige eller dårlige kunnskaper og ferdigheter innenfor personalledelse og kjennskap til hvordan den kommunale organisasjonen fungerer, og mange synes også at de nyutdannede har dårlig kjennskap til relevant lovverk og dårlige kunnskaper om koordinering og administrasjon. Et flertall av lederne mener også at de er lite forberedt på hverdagen i kommunen og at de er lite flinke til å tenke helhet.

Vi finner lite sammenheng mellom misnøyen på de spesifikke kompetanseområdene og ledernes totale vurdering av de nyutdannede. Det finnes altså ikke ett spesielt kompetanseområde innenfor noen av utdanningene som kan forklare om lederne totalt sett er fornøyd eller misfornøyd med kvaliteten på utdanningen eller de nyutdannede.

Lederne ble bedt om å prioritere to områder som de ønsker å styrke i grunnutdanningen slik at utdanningen best mulig tilpasses kompetansebehovene i kommunal sektor. Innenfor sykepleierutdanningen er det først og fremst praktiske ferdigheter som peker seg ut som et prioritert som forbedringsområde. Dette har nær sammenheng med kvaliteten på praksisstudiene, som er obligatoriske i sykepleierutdanningen. Tre fjerdedeler av lederne var enige i at kvaliteten på praksisopplæringen bør forbedres, like mange mente at studentene burde ha mer praksis i løpet av utdanningen enn i dag, og at en større andel av undervisningen burde gis av sykepleiere som jobber i kommunesektoren. Utfordringen når det gjelder det viktigste forbedringsområdet i sykepleierutdanningen er dermed knyttet til kommunenes eget tilbud av praksisplasser (antall og kvalitet) og kontakten med høyskolene. For kommunesektoren er dette et positivt utgangspunkt for forbedringer i grunnutdanningen, fordi store forbedringer i utdanningen kan gjøres uten å involvere andre aktører enn kommunene selv og utdanningsinstitusjonene, uten at man trenger å presse gjennom endringer i rammeplanen.

Blant andre prioriterte forbedringsområder i grunnutdanningen var sykepleiefaglige kunnskaper, kjennskap til relevant lovverk og kjennskap til hvordan den kommunale organisasjonen fungerer.

Blant de tekniske lederne var prioriteringene ikke så klare, men kjennskap til den kommunale organiseringen og til relevant lovverk var de to forbedringsområdene som ble prioritert av flest. Også her var det mange som ønsket endringer i retning av mer kontakt mellom høgskolene og praksisfeltet. Tre fjerdedeler mente at ingeniørstudentene burde ha mer praksis i løpet av utdanningen<sup>1</sup>, og nesten like mange mente at en større del av undervisningen burde gis av ingeniører som jobber i kommunesektoren. Åtte av ti mente det burde opprettes egne valgfag rettet spesielt mot kommunal sektor, og over halvparten mente at det burde opprettes studieretninger rettet mot sektoren.

Alt i alt var det over 40 prosent innenfor begge sektorer som mente det burde gjøres store endringer innefor dagens grunnutdanninger, for at de skulle bli bedre tilpasset kommunens behov. Det var omtrent like mange som var uenige i dette.

Selv om lederne mener studentene til dels har lav kompetanse innenfor arbeidslivsorienterte tema som personalledelse, koordinering og administrasjon, medvirkning i omstilling, og evne til å delegere, er dette i liten grad temaer de setter øverst på prioriteringslisten over temaer som bør styrkes i grunnutdanningen. Dette kan tyde på at de enten synes at slike tema er mindre viktig for yrkesutøvelsen, eller det kan bety at de mener det er kommunenes eget ansvar å gi studentene kompetanse på slike områder. Disse temaene var imidlertid heller ikke prioritert særlig høyt når det gjaldt kommunens egen opplæring.

KS sin antakelse om at grunnutdanningen ikke gir særlig god kompetanse innenfor de arbeidslivsorienterte temaene får støtte i undersøkelsen, men de lokale lederne er altså uenige i at dette er de prioriterte forbedringsområdene. Innenfor sykepleierutdanningen prioriteres bedre praktiske og sykepleiefaglige ferdigheter og bedre kvalitet på praksisstudiene (som selvsagt også kan utnyttes til å gi kunnskaper innenfor arbeidslivsorienterte temaer). Innenfor ingeniørutdanningen er det kjennskap til kommunal organisering og lovverk som er de prioriterte forbedringsområdene for at grunnutdanningen skal være best mulig tilpasset kompetansebehovene i kommunene.

<sup>1</sup> Det er i dag ingen krav til praksis i ingeniørutdanningen, men rammeplanen åpner for styrt praksis som alternativ til studieretningsfag.

# 1 Innledning

Utgangspunktet for denne undersøkelsen er at Kommunenes Sentralforbund (KS) ønsker en utredning som grunnlag for en dialog som kan sikre at høyskolenes profesjonsutdanninger blir i bedre overensstemmelse med kommunesektorens behov. Norske kommuner sysselsetter i dag en betydelig andel av arbeidstakerne med utdanning på høgscolenivå. KS er derfor opptatt av at utdanningene i høgscolesektoren er best mulig tilpasset kommunal sektors behov for arbeidskraft.

Spesielt hadde en fra KS sin side antagelser om at arbeidslivsorienterte tema var lite fremtredende i profesjonsutdanningene. I første rekke var det kunnskapsområdene moderne personalforvaltning, brukerdialog og kvalitetsstyring samt fagfelt som forvaltingsjuss, prosjektledelse, ledelsesutdanning, økonomistyring og organisasjonsendring man ønsket å se i sammenheng med kommunesektorens behov.

For å kunne gi et helhetlig bilde av sammenhengen mellom kommunenes behov og tilbudet av denne typen arbeidskraft, har vi i denne undersøkelsen henvendt oss til lederne rundt omkring i landets kommuner som enten ansatte, hadde lederansvar for, eller arbeidet sammen med nyutdannede kandidater. Som representanter for profesjonsutdanningene, falt valget på ingeniører og sykepleiere.

Notatet er bygd opp med et felles metodeavsnitt, hvor vi kort går igjennom utvalg og trekking av respondenter. Videre har vi valgt å presentere datamaterialet separat for de to profesjonsutdanningene. Kapittel 2 omhandler sykepleierutdanningen og helse og omsorgssektoren, mens det tredje kapitlet tar for seg ingeniørene og teknisk sektor. Avslutningsvis trekker vi sammen de to undersøkelsene og forsøker å se litt nærmere på likhetene og forskjeller som vi finner i datamaterialene, samt noen felles utfordringer.

## 1.1 Metode, utvalg og datapresentasjon

Undersøkelsen er basert på telefonintervjuer med ledere i pleie- og omsorgssektoren og i teknisk sektor. I forkant av selve spørreundersøkelsen ble det gjennomført fokusgruppe- og telefonintervju med personer med sykepleiefaglig og ingeniørfaglig bakgrunn og ledererfaring fra kommunesektoren. Hensikten var blant annet å få innspill til temaer, problemstillinger og potensielle utfordringer som lå i feltet. Informasjonen som kom frem her ble siden benyttet i utviklingen av spørreskjema.

Opinion AS gjennomførte de to spørreundersøkelsene over telefon i november 2002. I den ene undersøkelsen ble det til sammen intervjuet 200 ledere i den kommunale helse- og omsorgssektoren, mens det i den andre undersøkelsen ble intervjuet et tilsvarende an-

tall tekniske ledere. Begge utvalgene er representative for kommunene i Norge etter befolkningsstørrelse<sup>2</sup>.

Undersøkelsene er i stor utstrekning bygd opp likt for lederne for sykepleiere og ingeniører. De ble stilt likelydende spørsmål rundt forholdet mellom profesjonsutdanningene og kommunale behov. I tillegg ble det stilt spørsmål som skulle fange opp særegenhetene ved de to arbeidsområdene i kommunal sektor. I hovedsak kan spørsmålsstillingene grupperes som følger:

- Hvilke holdninger har lederne til de nyutdannede kandidatene og til dagens profesjonsutdanning?
- Hvilket kjennskap har lederne til utdanningen?
- Hva er ledernes generelle inntrykk av de nyutdannede kandidatene?
- Hva er ledernes erfaringer med nyutdannede kandidater og deres kompetanse på ulike felt?
- Hvilke endringer mener lederne bør gjøres i utdanningen for å imøtekomme kommunesektorens behov?
- Hvilken opplæring gir kommunen selv de nyutdannede kandidatene?
- Hva mener lederne bør styrkes i kommunenes egen opplæringstilbud?
- Hvilket samarbeid har kommunene med utdanningsinstitusjonene?

Presentasjonsmessig har vi valgt å vise frem datamaterialet visuelt, hvor de ulike temaene blir presentert som grafiske kryssfeltstabeller. Vi har også foretatt lineære og logistiske regresjonsanalyser. Disse tradisjonelle samfunnsvitenskapelige metodene viste seg å ha liten forklaringskraft på datamaterialet. Problemene knyttet til lineær regresjon er relatert til forutsetningene om homoskedastisitet (variansen til feiltermen er konstant for alle verdier av den avhengige variabelen). De logistiske regresjonene viste derimot noen signifikante sammenhenger, men disse var til gjengjeld svake. For de som ønsker å se nærmere på de logistiske regresjonsanalysene, er disse å finne i vedlegget helt til slutt i notatet.

### **Hva måler vi med denne metoden?**

En svakhet ved å måle kvaliteten på profesjonsutdanningene gjennom å spørre lederne i kommunene, er at svarene er avhengig av ledernes egen forståelse av betydningen av ulike former for kompetanse. For eksempel viste det seg i undersøkelsen at lederne i kommunene er mindre opptatt av det KS i utgangspunktet definerte som svakheter i profesjons-

<sup>2</sup> Det vil si at det er gjennomført flere intervjuer i de store kommunene og færre intervjuer i de små kommunene. Det arbeider flere ingeniører og sykepleiere i de større kommunene, og vi ønsket derfor at synspunktene fra ledere i de større kommunene skulle veie tilsvarende tyngre. Utvalget ble trukket i to steg, først ved å trekke et utvalg på 100 kommuner, for så å finne de aktuelle lederne innenfor disse kommunene. Det viste seg raskt at det ble problematisk å finne nok ledere innenfor de større kommunene i forhold til målsettingen. Derfor ble alle kommuner med 30.000 innbyggere eller mer trukket ut.

utdanningene, nemlig arbeidslivsorienterte tema som kompetanseutvikling og læring i organisasjoner, brukerdiallog/brukerstyring, kvalitetsutvikling med utgangspunkt i opplevd kvalitet og «myndiggjorte medarbeidere». Undersøkelsen gir ikke noen «objektive» svar på hvor viktig slike tema er for kommunenes evne til å produsere gode tjenester for innbyggerne, men reflekterer de *kommunale ledernes vurdering* av hvor viktige disse temaene er, og hvor god kompetanse de nyutdannede har på disse områdene. Når KS i kjølvannet av prosjektet skal utvikle et bedre system for dialog mellom kommunene og utdanningsinstitusjonene, tror vi likevel det er svært nyttig både for KS og utdanningsinstitusjonene å vite noe om de kommunale ledernes prioriteringer.



## 2 Kommunale lederes vurdering av sykepleierutdanningen

Lederne i helse- og omsorgssektoren er trukket på følgende måte; En tredel av lederne jobber i kommuner med under ti tusen innbyggere, en tredel har et innbyggerantall på over 50 000, og en tredel har mellom 30 000 og 50 000 innbyggere. Utvalget er representativt for kommuner i Norge etter befolkningsstørrelse. Antall sykepleiere som arbeider innenfor ledernes ansvarsområde varierer. Over halvparten av lederne i utvalget har flere enn ti ansatte sykepleiere innen sitt ansvarsområde, mens 45 prosent har ti eller færre.

De fleste av lederne i utvalget er ledere på et kommunalt sykehjem (44 prosent), eller de har en ledende stilling innen pleie, rehabilitering og omsorg (31 prosent). Fire av fem ledere hadde ansatt nyutdannede sykepleiere i løpet av de siste fem årene, og hadde dermed erfaringer med nyutdannede kandidater. Omtrent 80 prosent av lederne er kvinner. De aller fleste, i underkant av 90 prosent av lederne, har selv en grunnutdanning som sykepleier. Over tjue prosent av lederne har i tillegg tatt en medisinskfaglig videreutdanning. Halvparten av de lederne med sykepleierutdanning i bunn har også tatt annen universitets- eller høyskoleutdanning. De lederne som har høyskole- eller universitetsutdanning, men ikke sykepleierutdanning utgjorde 8,5 prosent av lederne. I overkant av fem prosent av lederne har annen utdanning som ikke er på høyskole eller universitetsnivå.

Gjennomsnittsalderen for lederne i utvalget er 47 år, med en spredning fra den yngste lederen på 27 år og til den eldste som på 67 år<sup>3</sup>.

Nesten tre av fire av lederne hadde ubesatte sykepleierstillinger innenfor sitt ansvarsområde, og omtrent 60 prosent mente det var vanskelig å rekruttere sykepleiere til disse stillingene. Omtrent 70 prosent oppga at de hadde lav turnover innen sitt ansvarsområde.

I forkant av spørreundersøkelsen ble det gjennomført personlige intervjuer med ledere fra helsesektoren og med ansatte i Kommunenes Sentralforbund. Disse hadde blant annet bakgrunn fra undervisning i høyskolesektoren innen relevante fag og fra ledelse i kommunehelsetjenesten. Spørreskjemaene som ble brukt i undersøkelsen var i stor grad utviklet med utgangspunkt i disse intervjuene.

### 2.1 Hvilke holdninger har lederne til nyutdannede sykepleiere?

I undersøkelsen spurte vi lederne om deres generelle inntrykk av og holdninger til nyutdannede sykepleiere. Dette ble gjort ved at lederne oppga grad av enighet eller uenighet i ulike påstander om nyutdannede sykepleiere. Utvalget tok stilling til ti påstander og skulle oppgi hvorvidt de var «helt enig», «delvis enig», «delvis uenig» eller «helt uenig» i

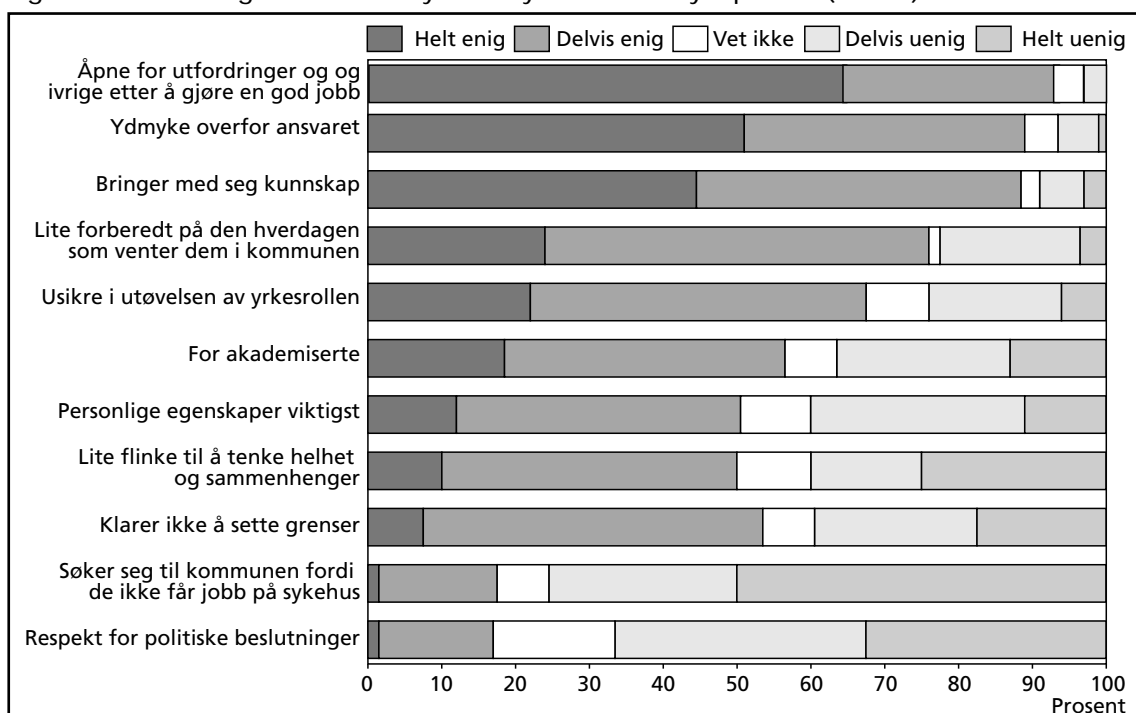
<sup>3</sup> Det var spredning i alder i alle utdanningskategorier, også blant de uten høyskole- eller universitetsutdanning.

påstandene. Påstandene som lederne skulle ta stilling til var formulert både positivt, som «nyutdannede sykepleiere er åpne for utfordringer og ivrige etter å gjøre en god jobb» og negativt som «nyutdannede sykepleiere er lite flinke til å tenke helhet og sammenhenger». Påstandsbatteriet omhandler både personlige egenskaper ved nyutdannede kandidater, kvaliteten på utdanningen i tillegg til at de skal speile forventninger og erfaringer lederne har til de nyutdannede.

Som figur 2.1 viser har lederne i all hovedsak en positiv holdning og gode inntrykk av nyutdannede sykepleiere i kommunal sektor. Lederne betrakter nyutdannede sykepleiere som åpne for utfordringer og ivrige etter å gjøre en god jobb, de bringer med seg ny kunnskap og nye arbeidsmetoder og har respekt for den jobben de skal gjøre. Påstanden om at de er ydmyke overfor ansvaret jobben innebærer får stor tilslutning. Dette kan av noen kanskje oppfattes som negativt fordi det kan virke handlingslammende, men påstanden dreier seg like mye om respekt for oppgaven de skal utføre og holdning overfor brukerne de skal jobbe med. Ikke uventet mener tre av fire ledere at nyutdannede sykepleiere er lite forberedt på den hverdagen som venter dem i kommunesektoren. Over halvparten av lederne er «helt enig» eller «delvis enig» i påstanden om at nyutdannede ikke klarer å sette grenser overfor brukere og pårørende. Halvparten av lederne er «helt enig» eller «delvis enig» i at nyutdannede sykepleiere er lite flinke til å tenke helhet og se sammenhenger. En av lederne som ble intervjuet i forkant av spørreundersøkelsen mente at dette var noe en heller ikke kunne forvente av nyutdannede. Dette var områder der sykepleierne utvikler ferdigheter først etter å ha jobbet en stund og tilegnet seg erfaring fra arbeidsfeltet. «Hvordan kan en mene at nyutdannede sykepleiere skal tenke helhet og sammenhenger eller klare å sette grenser, før de har jobbet noen år?», mente hun.

Halvparten av lederne sier seg enig i påstanden om at personlige egenskaper er viktigere enn kvaliteten på utdanningen. Sett fra ledernes perspektiv er det med andre ord

Figur 2.1 Ledernes generelle inntrykk av nyutdannede sykepleiere (n=200)



svært viktig å rekruttere ansatte med de riktige personlige kvalitetene. Dette trenger imidlertid ikke å stå i noe motsetning til et ønske om å forbedre kvaliteten på utdanningen. Over halvparten av lederne er dessuten «helt enig» eller «delvis enig» i at nyutdannede sykepleiere er for akademiserte.

At kommunal sektor betraktes som litt annenrangs arbeidsplass for nyutdannede sykepleiere har vært en utbredt oppfatning, som ble påpekt av lederne som ble intervjuet i forkant av spørreundersøkelsen. Lederne i vårt utvalg hadde derimot liten tro på at sykepleierne som søkte jobb i kommunen gjorde fordi de ikke fikk jobb på sykehus. Bare 1,5 prosent er «helt enig» i påstanden, og 16 prosent er delvis enig. Nesten 70 prosent av lederne er uenige i at sykepleierne har stor respekt for politiske beslutninger som fattes i kommunen, som også er arbeidsgiver. Det kan spekuleres om dette har en sammenheng med at sykepleierne har et system for autorisasjon og etiske retningslinjer, som i nedskjæringstider sies å komme i konflikt med resultater av nedskjæringer i kommunen. Sykepleierne har også en sterk fagforening som ofte påpeker det de anser som svikt hos arbeidsgiver<sup>4</sup>.

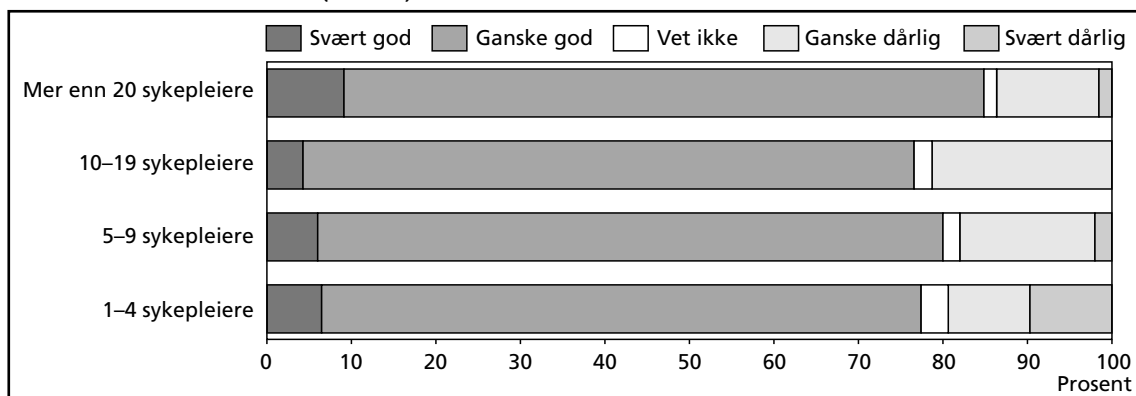
Hovedinntrykket er likevel at lederne for helse- og omsorgstjenester i kommunal sektor har positive holdninger til nyutdannede sykepleiere.

## 2.2 Hvilket kjennskap har lederne til utdanningen?

Når lederne skal vurdere kvaliteten på nyutdannede og hvilke behov kommunen har som ikke står i forhold til innholdet i grunnutdanningen, vil det være en forutsetning at lederne har et visst kjennskap til utdanningen. For å kontrollere for dette ba vi lederne om å oppgi hvor godt kjennskap de har til utdanningen. Svaralternativene var «svært god», «ganske god», «ganske dårlig» og «svært dårlig». Vi har her delt lederne etter størrelse på organisasjonen, det vil si antall sykepleiere de er ledere for. Det kan være grunn til å tro at jo flere sykepleiere de har ansatt, desto bedre kjennskap har de til utdanningen.

Som figur 2.2 viser er det imidlertid ingen sterk sammenheng mellom størrelse på organisasjonene og ledernes kjennskap til utdanningen. Vi ser det er en litt større andel

Figur 2.2 Ledernes kjennskap til dagens sykepleierutdanning etter antall ansatte sykepleiere innen ansvarsområdet(n=200)



<sup>4</sup> Se for eksempel [www.sykepleieren.no/media/mener/0812.02](http://www.sykepleieren.no/media/mener/0812.02).

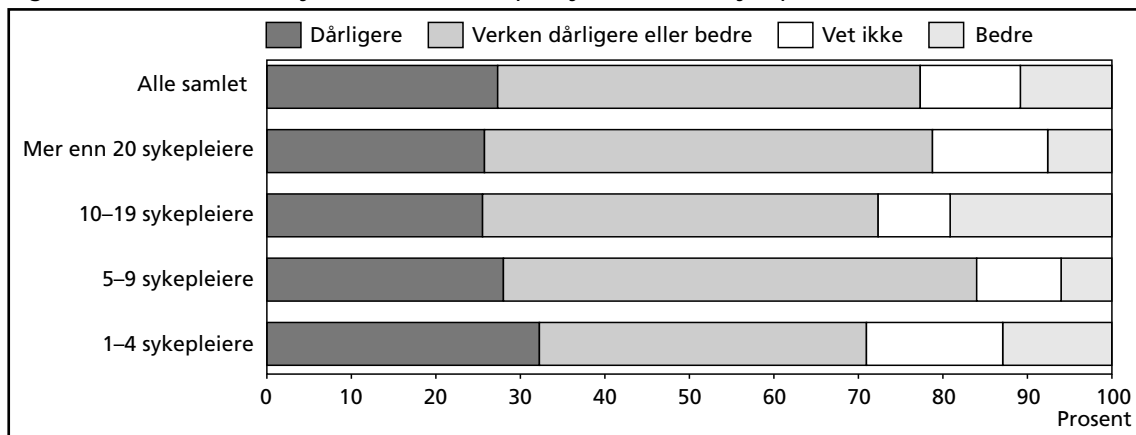
som svarer at de har svært dårlig kjennskap til utdanningen blant de lederne som har mellom en og fire sykepleiere ansatt innen sitt område. Ellers er det liten forskjell på ledernes kjennskap til utdanningen og antall ansatte sykepleiere innen lederne ansvarsområde.

Kun en mindre andel av lederne svarer at de har «svært god» kjennskap til dagens utdanning. Samlet sett er det omtrent 80 prosent av lederne som svarer at de enten har «svært god» eller «ganske god» kjennskap til dagens sykepleierutdanning.

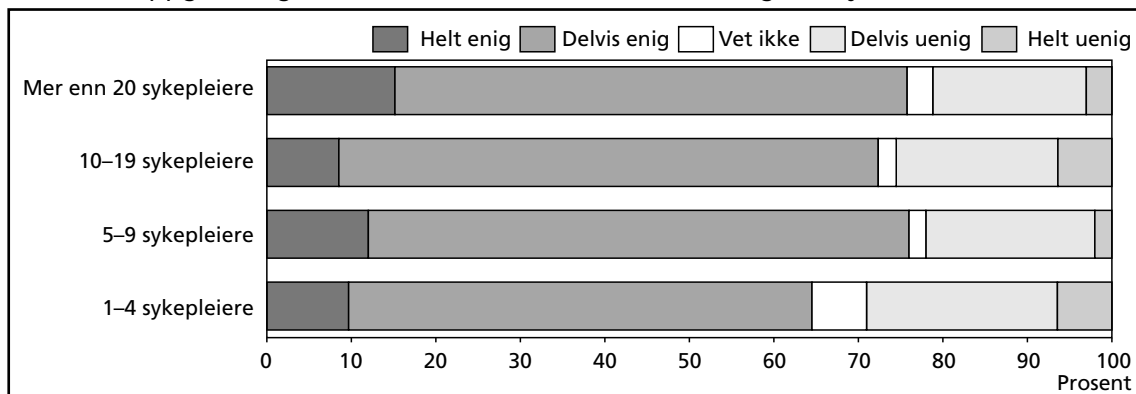
Når det gjelder kvaliteten på sykepleierutdanningen før og nå, og dermed også på de nyutdannede kandidatene, kan det være mange meninger om dette. De fleste lederne har selv bakgrunn som sykepleier. Utdanningen har gjennomgått endringer de siste år og de kvalitative intervjuene som ble foretatt i forkant av spørreundersøkelsen tyder på at noen mener den var bedre før da mesteparten av utdanningen bestod av praksisløring, mens andre ønsket velkommen mer teori og sykepleiefag. Lederne ble spurt om deres inntrykk av kvaliteten på nyutdannede sykepleiere før og nå. Svaralternativene lederne ble gitt var «dårligere», «verken dårligere eller bedre» og «bedre». Også her har vi delt lederne etter hvor mange sykepleiere de har ansatt i sin organisasjon.

Som vi ser av figur 2.3 har størrelsen på lederne organisasjon heller ikke her noen innvirkning på hvordan lederne svarer. Halvparten av alle lederne mener kvaliteten på nyutdannede sykepleiere verken har blitt dårligere eller bedre. Mer enn hver fjerde synes kvaliteten er blitt dårligere. Knappt 12 prosent mener den er blitt bedre, og like mange

Figur 2.3 Ledernes inntrykk av kvaliteten på nyutdannede sykepleiere de senere år (n=200)



Figur 2.4 Ledernes holdning til hvorvidt sykepleierutdanningen gir et godt grunnlag for å utføre de oppgaver og ta det ansvar de blir tildelt i deres organisasjon (n=200)



svarer at de ikke vet. Flertallet av ledere har altså ingen sterke synspunkter på endringer i kvaliteten på nyutdannede før og nå.

Lederne ble videre bedt om å ta stilling til hvorvidt de mente sykepleierutdanningen gir «et svært godt grunnlag for kandidatene til å utføre de oppgaver og ta det ansvar de blir tildelt» i ledernes organisasjon. De forhåndsdefinerte svarkategoriene var «helt enig», «delvis enig», «delvis uenig» og «helt uenig» i denne påstanden. Bakgrunnen for spørsmålet er at mye tyder på at arbeidsgivere mener de nyutdannede sykepleierne er dårlig forberedt på den hverdagen som venter dem i kommunen<sup>5</sup> og at kommunene gir uttrykk for at deler av fagutdanningen samsvarer dårlig med deres behov. Av figur 2.1 ser vi at to av tre ledere mener nyutdannede sykepleiere er lite forberedt på den hverdagen som venter dem i kommunen. Dette skulle tyde på at lederne i kommunene likevel kan være misfornøyd med deler av dagens utdanning.

Heller ikke når det gjelder dette spørsmålet finner vi store forskjeller ut fra størrelse. Andelen ledere som mener utdanningen gir et svært godt grunnlag for arbeid i deres organisasjon er samlet sett på 13 prosent. De som er «delvis enig» i denne påstanden utgjør 60 prosent. Kun fire prosent er «helt uenig» i påstanden. Det kan tyde på at lederne alt i alt betrakter grunnutdanningen som en god basis for sykepleiernes arbeid i kommuneorganisasjonen.

Vi har sett at nesten 80 prosent av lederne mener at de har god kjennskap til dagens sykepleierutdanning og at de mener den stort sett gir en god basis for å jobbe i kommunen. Det er flere som mener kvaliteten på kandidatene de senere år er blitt dårligere enn det er som mener den har blitt bedre, men det store flertall mener den verken har blitt dårligere eller bedre. Samtidig mener halvparten av lederne at personlige egenskaper hos sykepleierne er viktigere enn kvaliteten på utdanningen. Hvordan de svarer ser ut til å være uavhengig av størrelsen.

## 2.3 Lederne erfaringer med nyutdannede sykepleiere

Av de lederne som oppgir at de hadde ansatt sykepleiere de siste fem år, hadde fire av fem ansatt nyutdannede. I dette avsnittet vil vi presentere disse lederne erfaringer med nyutdannede sykepleiere på forskjellige felt. De ble bedt om å svare på hvor fornøyde de var alt i alt med nyutdannede kandidater når det gjaldt «faglige kunnskaper, praktiske kunnskaper og holdninger til arbeidet». Svaralternativene var «svært fornøyd», «ganske fornøyd», «ganske misfornøyd» og «svært misfornøyd».

Lederne var samlet sett godt fornøyd med de nyutdannede kandidatene. Mest fornøyd er de når det gjelder de nyutdannedes holdninger til arbeidet. Det lederne var minst fornøyd med var de nyutdannedes praktiske ferdigheter, og det er kun på dette området svaralternativet «svært misfornøyd» ble tatt i bruk. Til sammen er likevel 80 prosent av

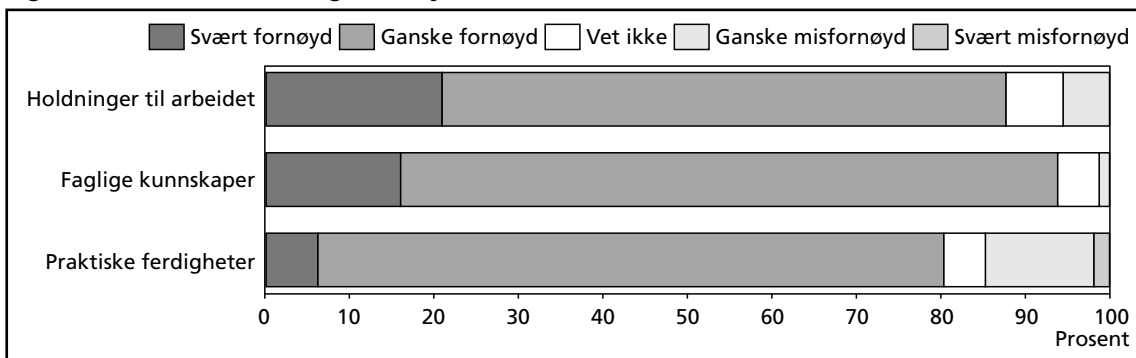
<sup>5</sup> Undersøkelser viser at påstanden om at sykepleiere er for dårlig forberedt på den hverdagen som venter dem, også gjelder for nyutdannede som jobber på sykehus (Vareide, Hofseth, Norvoll og Røhme 2001: Stykkevis og helt- Sykepleiernes arbeidsoppgaver, kompetanse og yrkesidentitet i sykehus. Sintef rapport STF78 A013506)

lederne «svært fornøyd» eller «ganske fornøyd» med de praktiske ferdighetene til de nyutdannede sykepleierne.

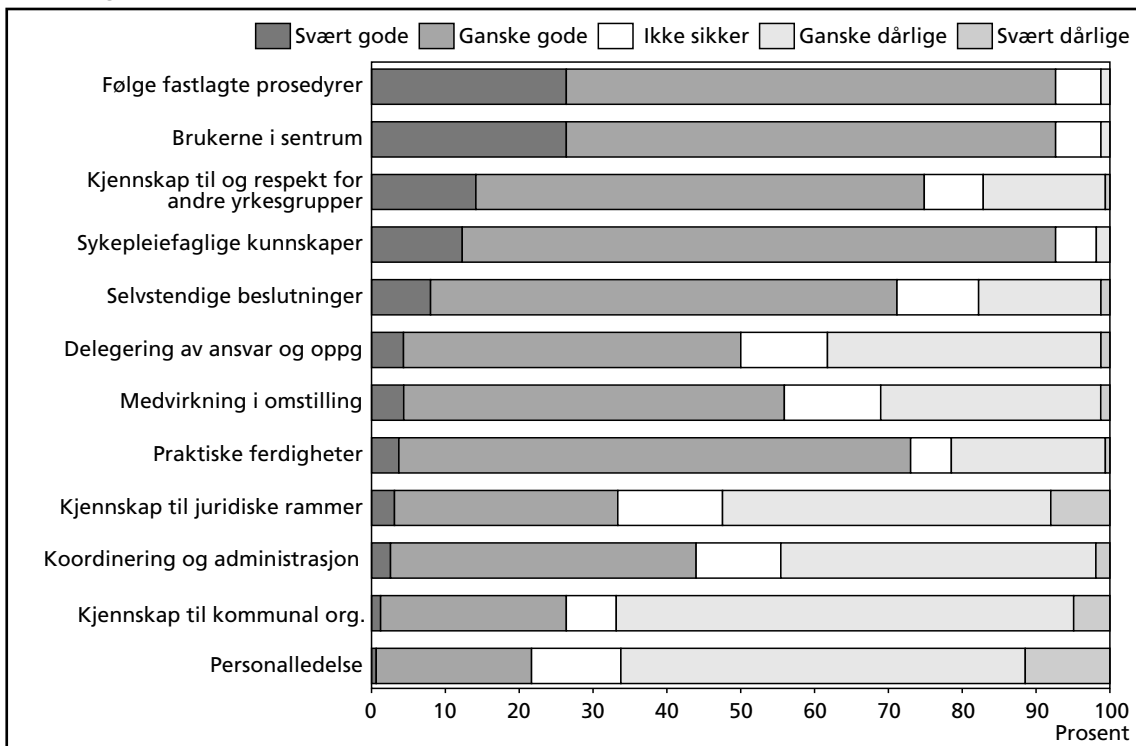
De som hadde ansatt nyutdannede ble også bedt om å redegjøre nærmere for sine erfaringer med de nyutdannedes kunnskaper, ferdighet og holdninger på tolv ulike områder.

Disse tolv områdene var sykepleiefaglige kunnskaper, praktiske ferdigheter, personalledelse, medvirkning og deltakelse i omstillingsprosesser, koordinering og administrative oppgaver, delegering av ansvar og oppgaver, kjennskap til juridisk rammeverk som er relevant for jobben, kjennskap til hvordan den kommunale organisasjonen fungerer, evne til å ta selvstendige beslutninger innenfor gitte rammer, kjennskap til og respekt for andre yrkesgruppers faglige kunnskaper, holdninger og ferdigheter når det gjelder å sette brukernes behov i sentrum og å følge fastlagte prosedyrer. Svaralternativene når det gjaldt

Figur 2.5 Ledernes erfaring med nyutdannede alt i alt (n=163)



Figur 2.6 Ledernes erfaringer med nyutdannede sykepleiere sine kunnskaper, ferdigheter og holdninger (n=163)



ledernes erfaringer var «svært gode», «ganske gode», «ganske dårlige», «svært dårlige» og «ikke sikker».

Vi har sett av figur 2.5 at lederne alt i alt er ganske fornøyd med nyutdannede kandidater når det gjelder holdninger, praktiske ferdigheter og faglige kunnskaper. Dette bildet bekreftes, men nyanseres likevel noe i figur 2.6. De nyutdannede sykepleierne er ifølge lederne flinke til å følge fastlagte prosedyrer og til å sette brukerne i sentrum. Når det gjelder praktiske ferdigheter svarer omtrent 70 prosent at disse er «ganske gode».

Det har hersket en oppfatning om «kampen i hvitt», det vil si stadige profesjonskamper mellom de ulike yrkesgruppene i helsesektoren. Derfor kan det kanskje synes noe overraskende at over 70 prosent av lederne oppgir at de har «svært gode» eller «ganske gode» erfaringer med de nyutdannedes kjennskap og respekt for andre yrkesgrupper. En slik konflikt ble også påpekt i de kvalitative intervjuene, men kun 17 prosent av lederne har svart «svært dårlig» eller «ganske dårlig» når det gjelder deres erfaringer med nyutdannede sykepleiere og deres kunnskap om og respekt for andre yrkesgrupper.

Nesten 70 prosent av lederne erfarer at kandidatene har «svært dårlig» eller «ganske dårlig» kjennskap til hvordan den kommunale organisasjonen fungerer. Når det gjelder personalledelse mener 64 prosent av lederne at nyutdannede kandidater har «svært dårlig» eller «ganske dårlige» kunnskaper om dette. Nesten halvparten av lederne mener de nyutdannede har «svært dårlige» eller «ganske dårlige» kjennskap til juridiske rammer som er relevant for jobben. Rettighetslovgivning i helsesektoren er et forholdsvis stort felt der det stadig skjer endringer, blant annet med innføring av pasientrettighetsloven.

Vi finner ingen sterk sammenheng mellom ledernes misnøye på de enkelte kompetanseområdene som nevnt ovenfor, og det generelle gode inntrykket lederne har når det gjelder nyutdannede kandidater. Det er altså ikke et spesielt område lederne er misfornøyd med, som gir utslag på helhetssynet når det gjelder nyutdannede sykepleiere. Vi ser at lederne er generelt positive til nyutdannede sykepleieres kunnskaper, holdninger og ferdigheter, selv om det er enkelte områder der de erfarer at de nyutdannede mangler relevant kunnskap. Misnøyen som lederne erfarer med nyutdannede virker ikke inn på hvorvidt de vil ansette nyutdannede i framtiden eller ikke.

## **2.4 Hva gjør kommunen når det gjelder opplæring for nyutdannede?**

Vi har sett at tre av fire av lederne i kommunene mener nyutdannede sykepleiere er lite forberedt på den hverdagen som venter dem i kommunen. De erfarer at nyutdannede har dårlige kunnskaper om personalledelse og dårlig kjennskap til hvordan den kommunale organisasjonen fungerer. Samtidig er de fleste ledere «delvis enig» i påstanden om at grunnutdanningen gir et svært godt grunnlag for nyutdannede sykepleiere å arbeide i kommunen. Et spørsmål blir dermed hvem som bør sikre at nyutdannede får relevant kunnskap som mangler på disse feltene?

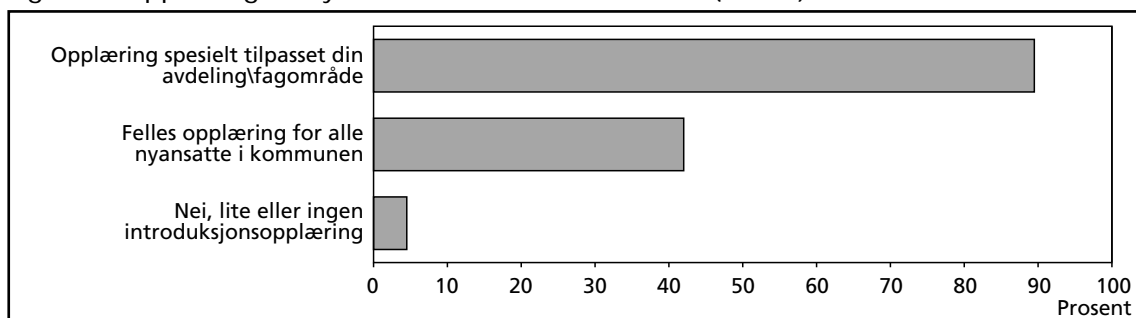
Vi vil her se nærmere på kommunenes egen opplæring for nyansatte. Lederne ble spurt om de nyansatte i deres organisasjon fikk noen form for introduksjonsopplæring når de begynte i jobb og eventuelt om denne introduksjonsopplæringen omfattet hele kommune-

organisasjonen eller bare den enkelte avdeling der den nyutdannede arbeider. Av de kvalitative intervjuene i forkant av spørreundersøkelsen kom det fram at felles opplæring av nyansatte var mer innrettet mot hvordan den kommunale organisasjonen fungerer og informasjon om hele kommuneorganisasjonen. Opplæring i tilknytning til avdeling eller områder omfatter mer spesifikt hvordan den enkelte enhet og avdeling fungerer.

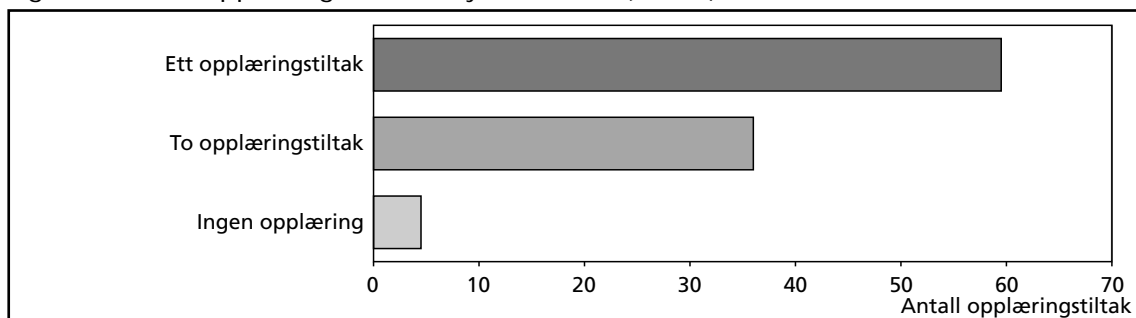
Fremdeles er det noen nyutdannede som begynner i jobb uten å få noe introduksjonsopplæring i det hele tatt, men dette oppgir kun fem prosent av lederutvalget. De aller fleste får opplæring tilpasset sin avdeling og 42 prosent får felles opplæring for nyansatte i kommunen. Vi har også sett nærmere på hvor mange som får ett eller flere opplærings tiltak når de begynner å arbeide i kommuneorganisasjonen.

Figur 2.8 viser at de fleste nyutdannede sykepleiere får bare en type introduksjonsopplæring, men at det er likevel en av tre som får begge deler. Idealet når det gjelder introduksjonsopplæring for nyutdannede bør være både innføring i hvordan kommunen fungerer og innføring i hvordan den enkelte enhet fungerer. Det kan se ut til at tilbud om introduksjonsopplæring har sammenheng med størrelse. Jo større organisasjonen og kommunen er, desto vanligere er det for eksempel med felles opplæring for nyansatte i kommunen. I kommuner med inntil 10 000 innbyggere oppgir lederne at 22 prosent av de nyansatte får felles opplæring. I kommuner med 50 000 innbyggere og mer sier 54 prosent av lederne det samme. En årsak kan være at små kommuner, med inntil 10 000 innbyggere, er mer oversiktlige og at behovet for en slik opplæring er mindre. På den annen side er det ofte ulik organisering og sammensetning i de ulike kommunene og det er viktig at sykepleiere kjenner til kommandolinjer i egen organisasjon. Sett i lys av at lederne erfarer at nyutdannede har dårlig kjennskap til hvordan den kommunale organisasjonen fungerer, kan det

Figur 2.7 Opplæring de nyutdannede får av kommunen (n=200)



Figur 2.8 Antall opplæringstiltak til nyutdannede (n=200)



ligge en utfordring for kommunene når det gjelder intern opplæring av de nyansatte på dette området.

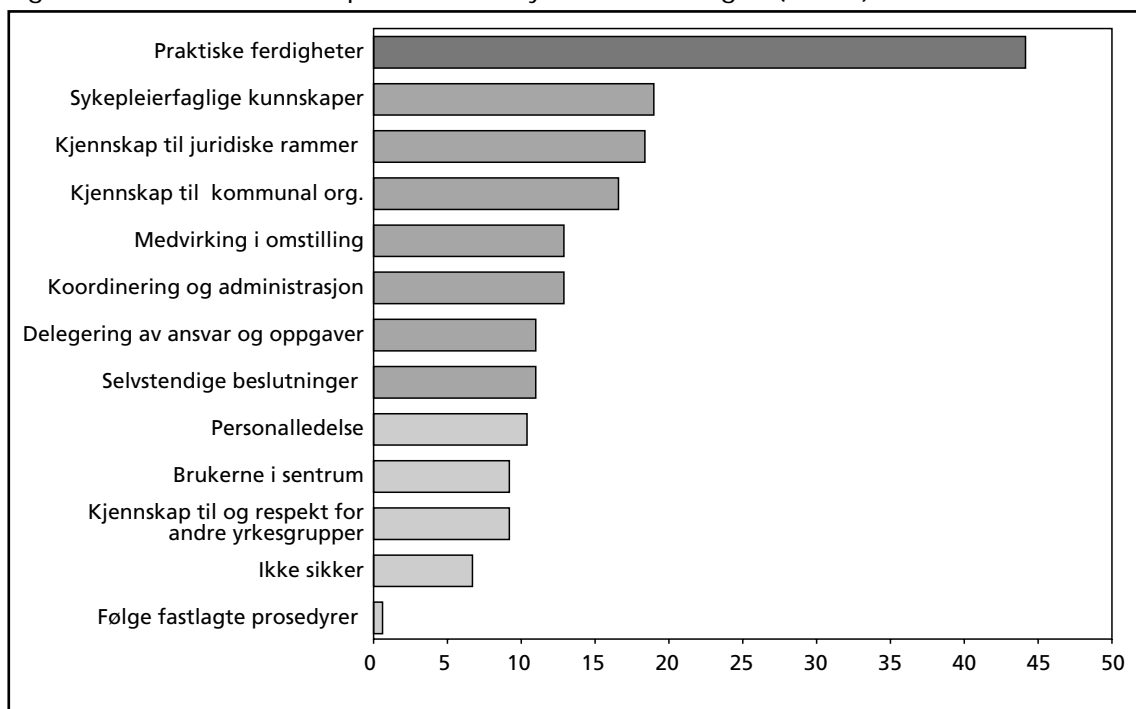
## 2.5 Lederes ønsker om forbedringer i grunnutdanningen

Vi har sett at lederne alt i alt godt fornøyd med de nyansatte sykepleierne når det gjelder sykepleiefaglige kunnskaper, praktiske ferdigheter og holdninger til arbeidet. Likevel mener tre av fire at nyutdannede sykepleiere er dårlig forberedt på den kommunale hverdagen, i tillegg til at de erfarer at nyutdannede har dårlige kunnskaper om personalledelse og hvordan den kommunale organisasjonen fungerer. På hvilke områder ønsker så lederne forbedringer fra utdanningsinstitusjonene?

Lederne ble stilt spørsmål om hvilke områder som var viktig å prioritere dersom sykepleierutdanningen skulle tilpasses behovene i kommunesektoren. Av tolv emner måtte de velge ut to som de synes var viktigst å prioritere. (De tolv emnene var de samme som i figur 2.6 som omhandler lederne erfaringer med nyutdannedes kompetanse.)

Av figur 2.9 ser vi at det først og fremst er praktiske ferdigheter som lederne mener bør styrkes i sykepleierutdanningen. Nesten 20 prosent av lederne mente kjennskap til juridiske rammer som er relevant for jobben er et område som en bør prioritere å forbedre i grunnutdanningen. Vi ser for eksempel at personalledelse ikke er særlig høyt prioritert hos lederne når de må prioritere, selv om lederne hadde dårlig erfaring med de nyt-

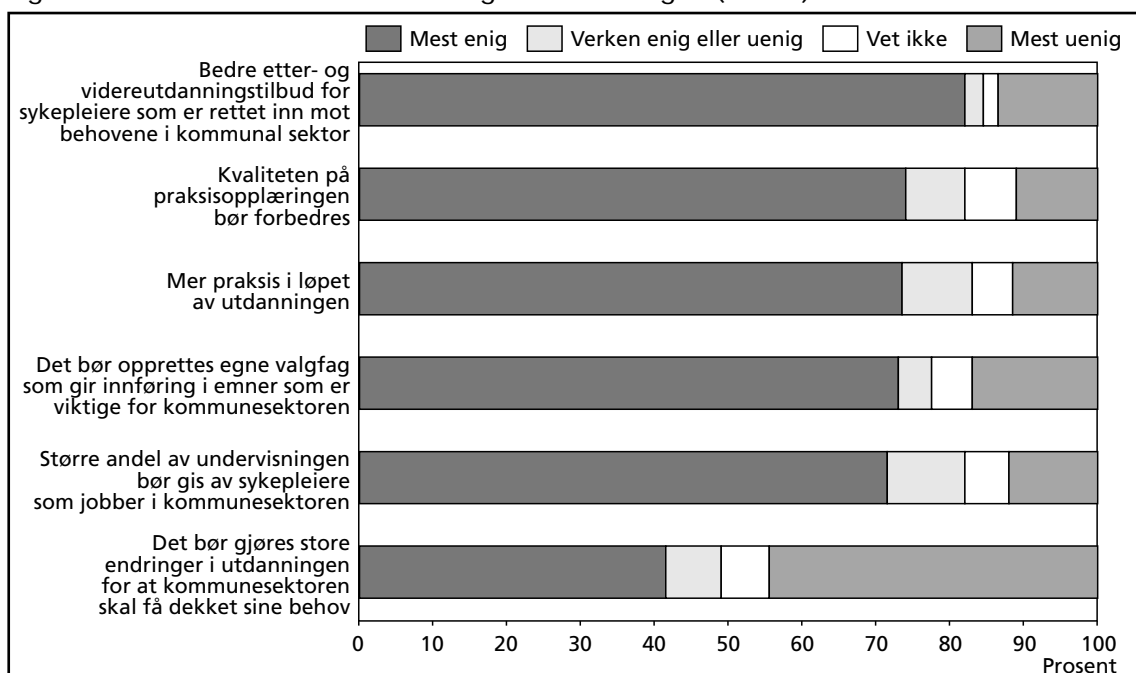
Figur 2.9 Områder lederne prioriterer å styrke i utdanningen (n=163)



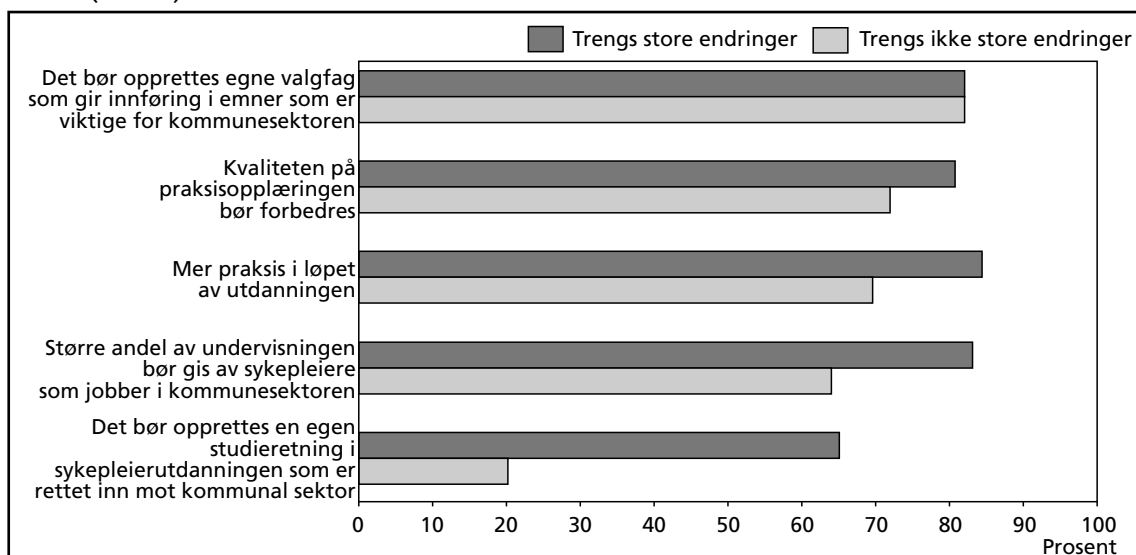
dannedes kunnskaper og ferdigheter på dette feltet. De mener likevel ikke at utdanningsinstitusjonene bør prioritere å forbedre utdanningen på disse områdene foran områder som praktiske ferdigheter og sykepleiefaglige kunnskaper.

Lederne ble videre bedt om å oppgi grad av enighet til forslag og påstander som omhandler endringer i sykepleierutdanningen, og som har som mål å forbedre samsvaret mellom utdanningen og kommunesektorens behov. Disse påstandene var «kvaliteten på praksisopplæringen bør forbedres», «studentene bør ha mer praksis i løpet av utdanningen», «kvaliteten på praksisopplæringen bør forbedres», «studentene bør ha mer praksis i løpet av utdanningen».

Figur 2.10 Ledernes ønsker om endringer i utdanningen (n=200)



Figur 2.11 Hvilke endringer lederne, som er mest enig og mest uenig i at det kreves store endringer i grunnutdanningen, ønsker for å oppnå bedre samsvar med kommunesektorens behov (n=172)



gen», «en større andel av undervisningen bør gis av sykepleiere som jobber i kommunesektoren», «det bør opprettes egne valgfag som gir innføring i emner som er viktige for kommunesektoren og «det bør opprettes en egen studieretning i sykepleierutdanningen som er rettet inn mot kommunal sektor». I tillegg skulle lederne ta stilling til påstander som «alt i alt tror jeg det bør gjøres store endringer i sykepleierutdanningen for at kommunesektoren skal få dekket sitt kompetansebehov» og «det bør utvikles bedre etter- og videreutdanningstilbud for sykepleiere rettet mot behovene i kommunal sektor». Svaralternativene til påstandene var «mest enig», «mest uenig» og «verken enig eller uenig».

Som vi ser av figur 2.10 er det størst enighet blant lederne om å utvikle bedre etter- og videreutdanningstilbud for sykepleiere rettet inn mot kommunal sektor. Lederne som var med i den kvalitative intervjurunden ga også uttrykk for at de syntes at eksisterende tilbud i stor grad var tilpasset sykehussektoren. Å utvikle gode praksisplasser og forbedre kvaliteten på praksisopplæringen er det også bred enighet om. Dette mener lederne kan gjøres ved å gi sykepleiestudentene mer praksis, bedre praksis i tillegg til at en større andel av undervisningen i utdanningen gis av sykepleiere som arbeider i kommunesektoren. En av påstandene er å innføre valgfag for studentene som består av emner som er viktige for kommunesektoren. Over 70 prosent mente at dette var en god idé. Lederne er imidlertid delt når det gjelder synet på hvorvidt det kreves store endringer i sykepleierutdanningen for å dekke kommunesektorens behov, eller ikke. Det var omtrent en like stor andel av lederne som var «mest enig» i « påstanden om at det bør gjøres store endringer i utdanningen for at kommunesektoren får dekket sitt behov, som andelen som sa seg «mest uenig». Vi har derfor delt lederne inn i en gruppe som har sagt seg «mest enig» i påstanden og de som sa seg mest uenig» og sett på hvordan de forholdt seg til de andre forslagene til endringer i grunnutdanningen.

Som vi ser av figur 2.11 er lederne som sier seg «mest enig» i påstanden om at det bør gjøres store endringer i utdanningen for at kommunesektoren skal få dekket sitt behov, noe mer opptatt av å forbedre kvaliteten på praksisopplæringen til sykepleierstudentene, til å forlenge praksisperioden i løpet av studiet og til at en større andel av undervisningen bør gis av sykepleiere som selv jobber i kommunesektoren. Det er på spørsmål om hvorvidt det bør opprettes egne valgfag i grunnutdanningen rettet mot kommunesektoren, vi finner den største forskjellen mellom disse gruppene. Vi finner imidlertid ingen sammenheng mellom hvor godt kjennskap lederne har til utdanningen og holdningen til innføring av egne valgfag.

## **2.6 Hva mener lederne bør styrkes i kommunenes eget opplæringstilbud?**

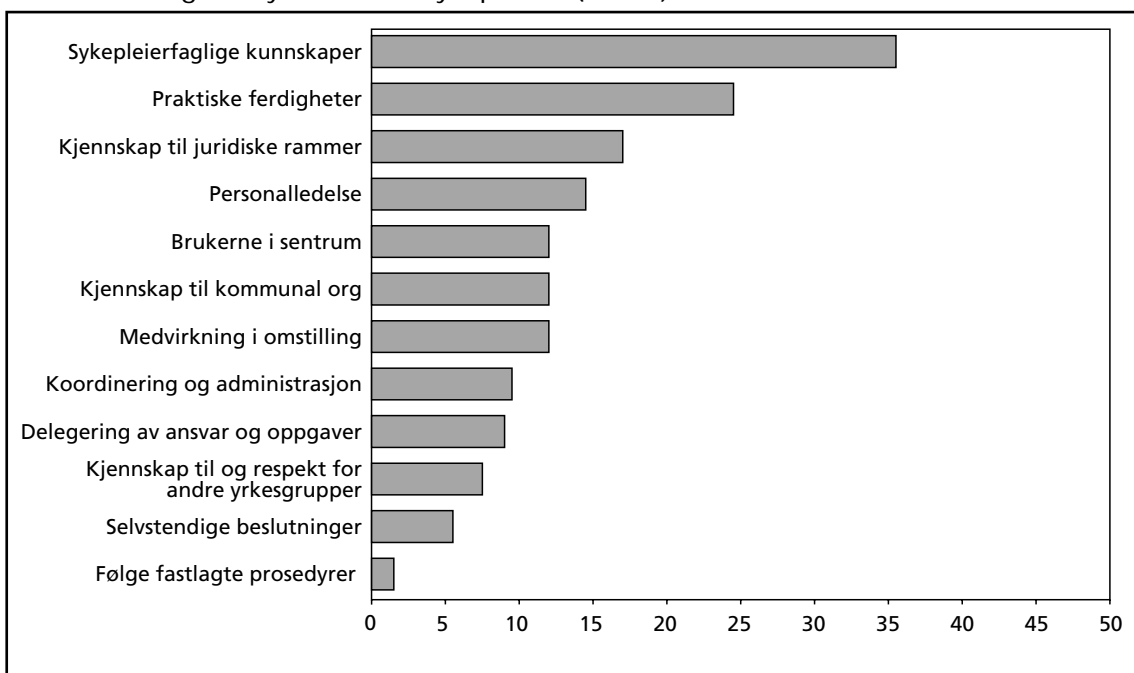
Lederne ble også spurt om hvilke områder det var viktigst å styrke når det gjelder kommunens egen tilrettelegging av opplæring, faglig utvikling og etterutdanning for nyutdannede sykepleiere. De ble bedt om å prioritere to av tolv viktige fagområder. (De samme fagområdene som i figur 2.6 og 2.9).

Figur 2.12 viser at det er sykepleiefaglige kunnskaper og praktiske ferdigheter som blir høyest prioritert når det gjelder egen tilrettelegging av opplæring, faglig utvikling og etterutdanning for de ansatte sykepleierne. Det er først og fremst på disse områdene det er

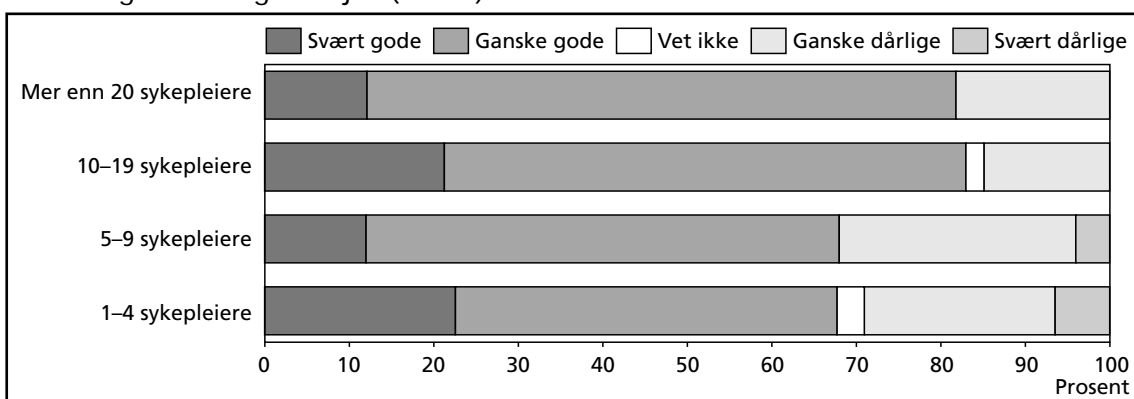
viktig for arbeidsgiver å ha oppdaterte sykepleiere. Personalledelse var det området der lederne hadde dårligst erfaring med de nyutdannede sykepleierne når det gjaldt deres kunnskaper og ferdigheter. Dette området prioriteres heller ikke høyt når lederne prioriterer områder de synes er viktig å styrke i egen tilrettelegging av opplæring for sine sykepleiere. Når det gjelder temaet «kjennskap til hvordan den kommunale organisasjonen fungerer», så er det en like stor andel blant lederne, rundt 17 prosent, som mener at dette temaet bør styrkes i kommunens egen tilrettelegging av opplæring som mener dette bør forbedres i grunnutdanningen.

Lederne ble videre spurt om hvordan de betraktet mulighetene for sykepleierne i deres organisasjon når det gjaldt faglig utvikling, opplæring og etterutdanning.

Figur 2.12 Hva bør styrkes i kommunens tilrettelegging av opplæring, faglig utvikling og etterutdanning for nyutdannede sykepleiere (n=200)



Figur 2.13 Ledernes syn på sykepleiernes muligheter for faglig utvikling, opplæring og etterutdanning i deres organisasjon (n=200)

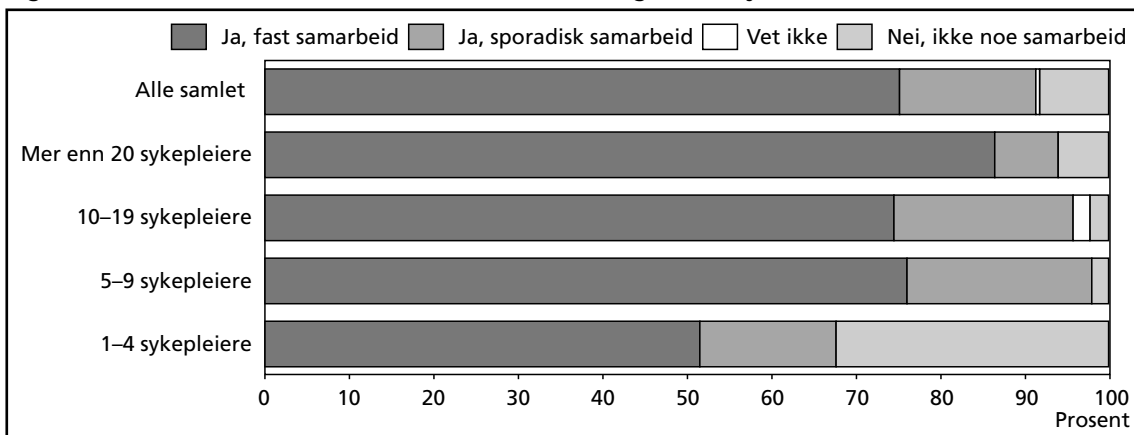


De fleste lederne, over 60 prosent, mener muligheten for sykepleierne er gode når det gjelder sykepleiernes muligheter for faglig utvikling, opplæring og etterutdanning. Det ser likevel ut til at det er i de største organisasjonene at sykepleierne har de beste mulighetene for faglig utvikling, opplæring og etterutdanning, men forskjellen er ikke spesielt stor. Til sammen var det kun to prosent av lederne som svarte svært dårlige på spørsmål om sykepleiernes muligheter for faglig utvikling, opplæring og etterutdanning. Alle disse finner vi i de minste organisasjonene med under ti ansatte.

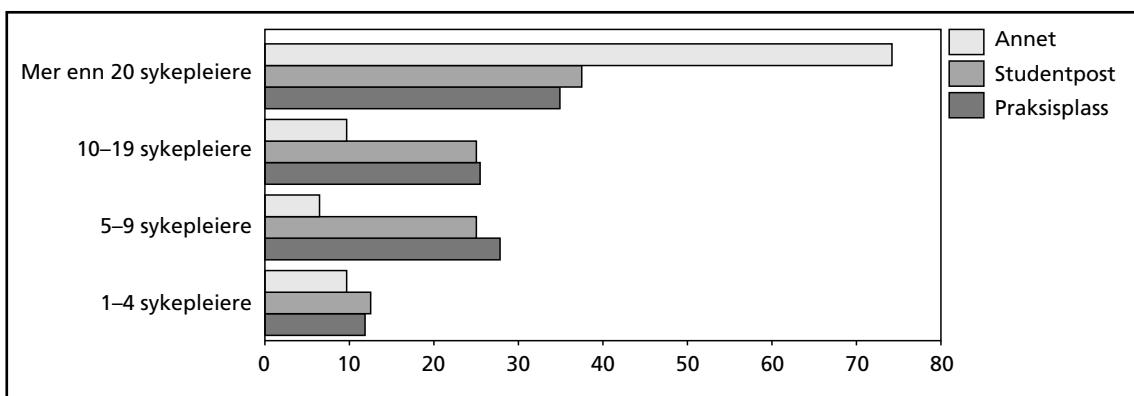
## 2.7 Hvilket samarbeid har kommunene med utdanningsinstitusjonene?

I løpet av utdanningen skal sykepleierne ha vært igjennom et visst antall uker med praksis fra kommunehelsetjenesten. Mange kommuner har derfor en eller annen form for samarbeid med utdanningsinstitusjonene i forbindelse med praksisplasser for sykepleierstudenter, eller de har utviklet andre former for samarbeid. En bedre praksislæring og en større andel sykepleiere fra kommunesektoren inn i undervisningen kan kreve et forsterket

Figur 2.14 Kommunenes samarbeid med utdanningsinstitusjonene (n=200)



Figur 2.15 Kommunenes samarbeid med utdanningsinstitusjonene (n=182)



samarbeid mellom kommunene og utdanningsinstitusjonene. Lederne ble spurt om de har noen form for samarbeid med en eller flere utdanningsinstitusjoner som utdanner sykepleiere. De ble videre bedt om å karakterisere dette samarbeidet som fast eller sporadisk.

Til sammen oppgir tre av fire ledere at kommunen har en form for fast samarbeid med en eller flere utdanningsinstitusjoner. Her er det en viss sammenheng mellom størrelse. I de minste organisasjonene oppgir halvparten at de har et fast samarbeid, mens en tredel oppgir at de ikke har noe samarbeid. I de største oppgir 86 prosent at de har et fast samarbeid, og seks prosent at de ikke har dette. Det er i alt åtte prosent av lederne i kommunene som svarer at de ikke har noen form for samarbeid, og de fleste av disse finner vi i de minste organisasjonene.

Det er praksisplasser som er den mest utbredt form for samarbeid kommunene har med utdanningsinstitusjonene. Likevel er det de siste årene utviklet andre former for samarbeid, der sykepleierstudenter og lærere ved en utdanningsinstitusjon tar praksisfeltet mer aktivt i bruk. De lederne som svarte at de hadde et samarbeid med en eller flere utdanningsinstitusjoner ble videre spurt om hva samarbeidet bestod av.

Vi ser av figur 2.15 at de største organisasjonene har mer av alle typer samarbeid, og at de i stor grad har et annet form for samarbeid i tillegg til de tradisjonelle praksisplassene. Hva «annet samarbeid» består i er ikke nærmere spesifisert. De andre har i hovedsak et samarbeid i form av praksisplass eller studentpost. Her kan det ligge et stort potensiale når det gjelder å utvikle former for samarbeid mellom utdanningsinstitusjoner og kommunehelsetjenesten, sett i lys av at de fleste lederne også ønsker å bedre praksis for sykepleierstudentene.

## 2.8 Oppsummering av ledernes synspunkter på sykepleierutdanningen

- Lederne har stor sett positive holdninger til og erfaringer med nyutdannede sykepleiere. De mener også at utdanningen gir et godt grunnlag for å arbeide i deres organisasjon og at de selv har god kjennskap til dagens utdanning.
- Det er likevel relevante områder der lederne mener de nyutdannede har dårlig kunnskap og lederne mener de nyutdannede sykepleierne er dårlig forberedt på den kommunale arbeidshverdagen. Disse områdene er personalledelse, kunnskap om den kommunale organisasjonen, kjennskap til relevant juridisk rammeverk og koordinering og administrasjon. Vi finner likevel ingen sammenheng mellom misnøyen på disse områdene og det helhetlige bildet lederne har av de nyutdannede sykepleierne.
- Tross det generelle positive bildet av de nyutdannedes kompetanse er det over 40 prosent som mener det bør gjøres store endringer i grunnutdanningen. Det kan skyldes at spørsmålet om total tilfredshet med utdanningen kom tidlig i intervjuet, mens spørsmålet om store endringer kom helt mot slutten, etter at intervjuer hadde spurt om en rekke ulike kompetanser og forbedringsområder. Lederne kan dermed ha utviklet en mer kritisk bevissthet om kvaliteten på utdanningen underveis i intervjuet.

- Det er først og fremst praktiske ferdigheter hos de nyutdannede sykepleierne som er viktig for lederne, både når det gjelder styrking av grunnutdanningen og kommunens egen opplæring. Kjennskap til relevant juridisk rammeverk og kjennskap til kommunal organisering er tema som utpeker seg når det gjelder lederne prioriterte endringer i utdanningen for at utdanningen skal samsvare bedre med kommunesektorens behov. Juridiske rammer er også et tema lederne mener bør styrkes når det gjelder kommunens egen opplæring. Ellers er det ingen andre områder som peker seg særlig ut når det gjelder lederne prioriterte ønsker om forbedringer i sykepleierutdanningen og i egen opplæring.
- Selv om lederne mener studentene har lav kompetanse innenfor arbeidslivsorienterte tema som personaledelse, koordinering og administrasjon, medvirkning i omstilling, og evne til å delegere, er dette i liten grad temaer de setter øverst på prioriteringslisten over forbedringsområder i grunnutdanningen.
- Praktiske ferdigheter er viktigst for lederne, både når det gjelder ønskede endringer i utdanningen og i prioriteringer i kommunens egen opplæring. Kvaliteten på studentenes praksislæring er et område som lederne mener bør forbedres. Dette bør gjøres med å gi studentene mer praksis, bedre kvalitet på praksislæringen og med flere sykepleiere som jobber i kommunesektoren som lærekrefter.
- Det ligger en utfordring for kommunene i å styrke sin egen introduksjonsopplæring når det gjelder de nyutdannedes manglende kjennskap til den kommunale organisasjonen.
- Vi finner ikke mange størrelseseffekter i undersøkelsen, men de største kommunene har mer og flere typer samarbeid med utdanningsinstitusjonene, og gir noe mer opplæring. De har også bedre muligheter for etter og videreutdanning for sine ansatte.



## 3 Kommunale lederes vurdering av ingeniørutdanningen

Målgruppen for undersøkelsen i teknisk sektor var tekniske ledere, avdelingsledere, og seksjonsledere som har ingeniører ansatt innenfor sitt ansvarsområde. I alt ble 200 ledere intervjuet. Blant disse viste det seg at om lag halvparten hadde ansatt nyutdannede ingeniører de siste fem årene. Ikke overraskende var respondentene i all hovedsak menn, bare fem prosent av lederne var kvinner. Gjennomsnittsalderen var 51 år, hvor den yngste var 30 og den eldste var 64 år. Stillingsmessig fordelte de seg som følger: 30 prosent var teknisk sjef eller tilsvarende, 42 prosent var etatsledere eller tilsvarende, mens de resterende 28 prosentene hadde andre tekniske lederstillinger. Ledernes utdanningsbakgrunn var en tredjedel sivilingeniører, 43 prosent ingeniører og 29 prosent med annen høyskole eller universitetsutdanning.

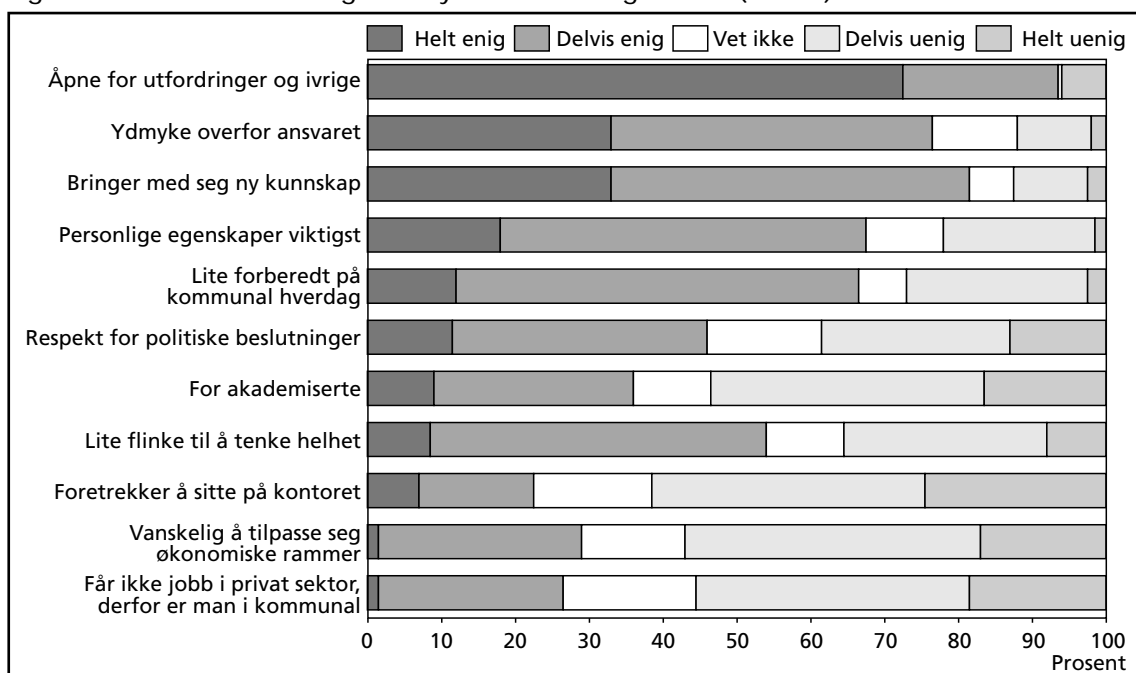
Virksomhetene eller avdelingene som de tekniske lederne hadde ansvar for varierte naturligvis i størrelse. Fordi undersøkelsen skulle kartlegge erfaringer med nyutdannede ingeniører, valgte vi kun å spørre om hvor mange ingeniører man hadde innenfor sitt ansvarsområde, med andre ord så vi bort fra andre yrkesgrupper og stillinger. Ettersom ingeniør ikke er en beskyttet tittel, ble det i intervjuene presisert at vi kun var ute etter det som i dag tilsvarende en treårig høyskoleutdanning. I gjennomsnitt hadde lederne 8,6 ingeniører innen sitt ansvarsområde og tallet varierte fra en til 60 personer. Tilsvarende var antallet nyansatte ingeniører 3,5 i snitt, med variasjon fra ingen nyansatte til 30 i løpet av de siste fem årene. For nyutdannede kandidater, som vi definerte som ingeniører med inntil ett års arbeidserfaring, var gjennomsnittet 1,15 nyansatte, hvor det varierte fra null opp til 10 nyutdannede ingeniører.

### 3.1 Hvilke holdninger har lederne til nyutdannede ingeniører?

Vi ba lederne ta stilling til deres generelle inntrykk av nyutdannede ingeniører. Dette skjedde ved at de tok stilling til personlige egenskaper som «nyutdannede er åpne for utfordringer og er ivrige etter å gjøre en god jobb» og ved at de tok stilling til utdanningens kvalitet. For de mer personlig rettede påstandene valgte vi å sette disse opp slik at en positiv påstand ble etterfulgt av en mer negativ påstand. Dette for å unngå at respondentene skulle komme inn en positiv eller negativ stim. Alt i alt tok hele utvalget stilling til elleve påstander, hvor man kunne velge å si seg «helt enig», «delvis enig», «delvis uenig», «helt uenig» og «vet ikke».

Som figur 3.1 viser er det tre positivt ladede utsagn som lederne sier seg mest enige i. Over 90 prosent av lederne sier seg helt eller delvis enige i at de nyutdannede kandidate-

Figur 3.1 Lederenes holdninger til nyutdannede ingeniører (n=200)



ne er «åpen for utfordringer og ivrige etter å gjøre en god jobb», «de er ydmyke overfor ansvaret i jobben» og de «bringer med seg ny kunnskap og nye metoder». Samtidig ser man at om lag to tredjedeler sier at «personlige egenskaper er viktigere enn kvaliteten på utdanningen» og at kandidatene er lite forberedt på en kommunal hverdag.

Lederne er uenige i påstanden om at nyutdannede ingeniører vil gjemme seg bort på kontoret, to tredjedeler sier seg helt eller delvis uenige i denne påstanden. Videre ser man av figur 3.1 at lederne heller ikke tror at de nyutdannede tok arbeid i kommunal sektor, fordi de ikke fikk seg arbeid i privat sektor. Godt over halvparten av lederne sier seg helt eller delvis uenig i påstanden.

På mer generell basis kan man oppsummere med at lederne i teknisk sektor har positive, eller til dels svært positive holdninger til nyutdannede ingeniører. Det er ingen klare tegn på at lederne søker å unngå eller har diskriminerende holdninger ovenfor nyutdannede kandidater fra ingeniørhøgskolene.

### 3.2 Hvilken kjennskap har lederne til utdanningen?

Tilsvarende ba vi lederne om å vurdere egen kjennskap til utdanningen og deres inntrykk av forandringer i kvaliteten på selve utdanningen de senere år. Vi har her valgt å dele lederne inn etter hvor mange ingeniører de har innenfor sitt ansvarsområde for å se om det er forskjeller ut fra størrelse.

Som figur 3.2 viser er det ingen nevneverdig forskjell ut fra størrelse og kjennskap til utdanningen. Kun en marginal andel oppgir at de kjenner ingeniørutdanningen svært godt, mens den store majoriteten (64 prosent) sier at de kjenner den ganske godt. Om lag en

tredjedel sier at har ganske dårlig kjennskap til utdanningen, mens en marginal andel svarer svært dårlig eller vet ikke. Tilsvarende ba vi lederne å vurdere kvaliteten på dagens utdanning sett i lys av tidligere kvalitet.

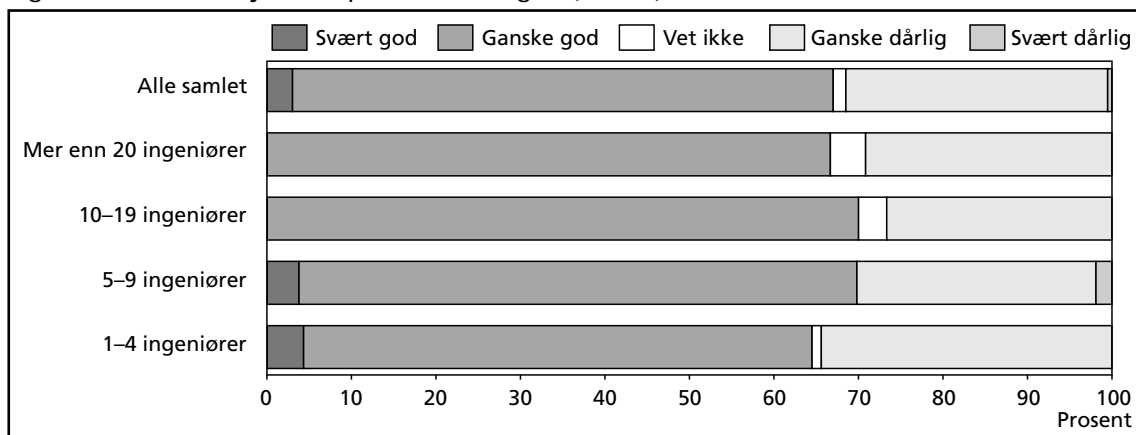
Heller ikke her synes virksomhetenes størrelse å virke noe inn på svarfordelingen. For det første svarer hver fjerde tekniske leder «vet ikke» på kvalitetsvurderingen. Tilsvarende ser man at det for alle samlet er noen flere som sier den er blitt bedre (17 prosent) enn dårligere (11 prosent). I underkant av halvparten av lederne sier at den verken har blitt bedre eller dårligere.

Ser man på dette spørsmålet i lys av om lederne har ansatt nyutdannede kandidater eller ei, viser det seg at det er blant de som ikke har ansatt nyutdannede man finner det mest positive bildet på kvalitetsforbedringer. I denne gruppen er det 20 prosent som hevder at kvaliteten har blitt bedre, mens 10 prosent mener den har blitt dårligere. For de som har ansatt nyutdannede kandidater er det 12 prosent som sier den er blitt dårligere, mens det er 14 prosent som sier den er blitt bedre (ikke vist).

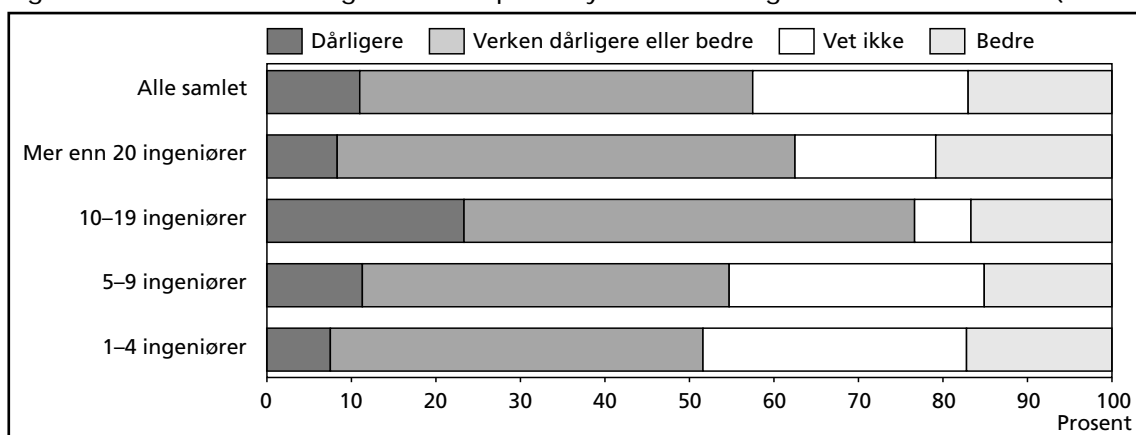
Videre ønsket vi å se hvorledes kommunene som lederne arbeidet i hadde et samarbeid med ingeniørhøgskolene.

Her ser man at det er blant de største organisasjonene man finner et fast samarbeid med utdanningsinstitusjonene. Mens det for hele utvalget samlet var 10 prosent som oppga at de hadde et fast samarbeid, er dette tilfelle for hver tredje av de største virksomhets-

Figur 3.2 Ledernes kjennskap til utdanningen (n=200)



Figur 3.3 Ledernes vurdering av kvalitet på de nyutdannede ingeniørene de senere år (n=200)

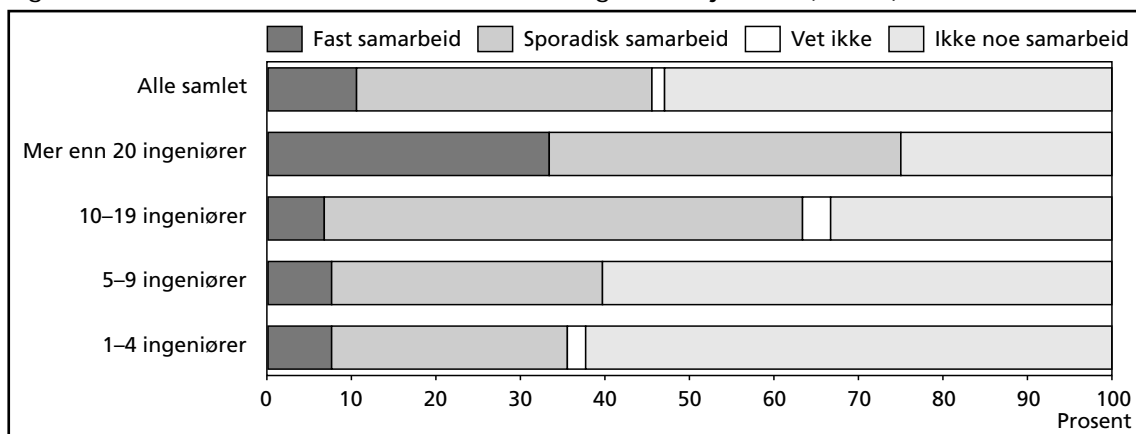


områdene. Tilsvarende ser man at desto mindre virksomhetsområdet er desto høyere er andelen som ikke har noe samarbeid i det hele tatt. To tredjedeler av de aller minste ansvarsområdene har ikke noe samarbeid med høyskolene. Blant de som hadde et formelt samarbeid dominerer faktisk mellomstore byer som Sarpsborg, Molde, Narvik og likende (ikke vist), mens store byer som Bergen og Oslo ikke hadde et fast samarbeid. Fast samarbeid kan derfor synes å være mest utbredt i mellomstore byer med regionale høyskoler i nærheten.

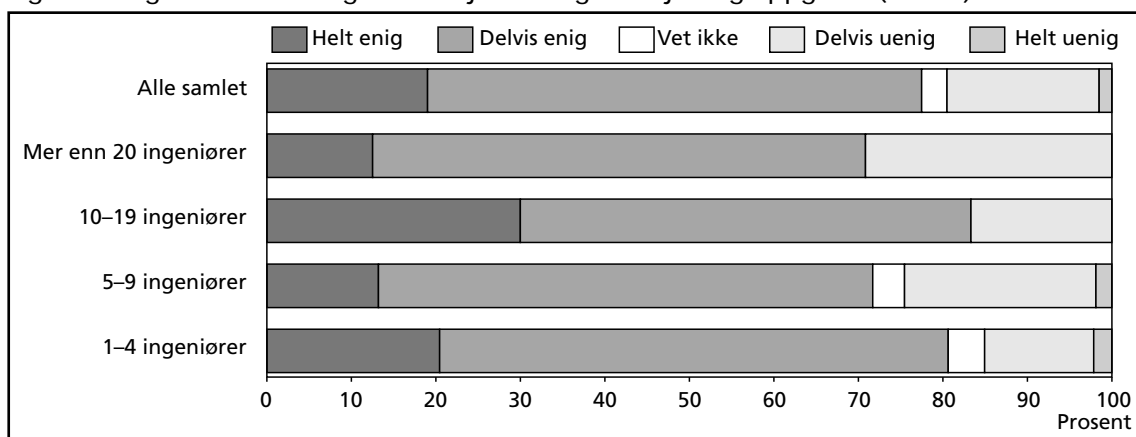
Vi ba videre lederne om å ta stilling til en påstand om ingeniørutdanningen sett i lys av egen organisasjons behov og arbeidsoppgaver. Dette for å sette ansvarsområdets behov i relieff til utdanningen, og for å vurdere en match eller mismatch mellom tilbud og etterspørsel.

Heller ikke her finner vi noen nevneverdige størrelseseffekter, med unntak av de nest største virksomhetsområdene hvor nesten hver tredje leder sier seg helt enig i utsagnet. For hele utvalget samlet ser man at de som svarer helt uenige eller vet ikke utgjør en marginal andel og at hele tre fjerdedeler sier seg helt eller delvis enige i utsagnet. Med andre ord kan det synes om utdanningen har det basisgrunnlaget som lederne ønsker i sin *egen* organisasjon.

Figur 3.4 Kommunalt samarbeid med utdanningsinstitusjonene (n=200)



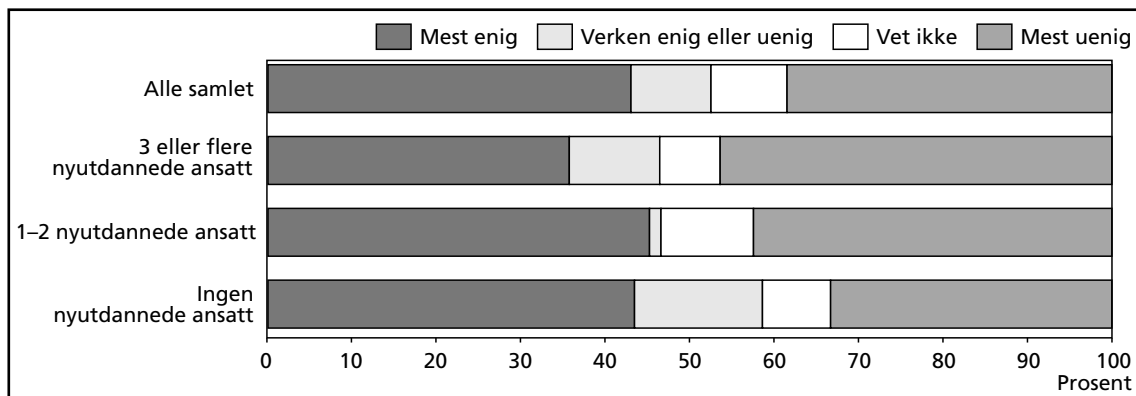
Figur 3.5 Ingeniørutdanningen i relasjon til organisasjon og oppgaver (n=200)



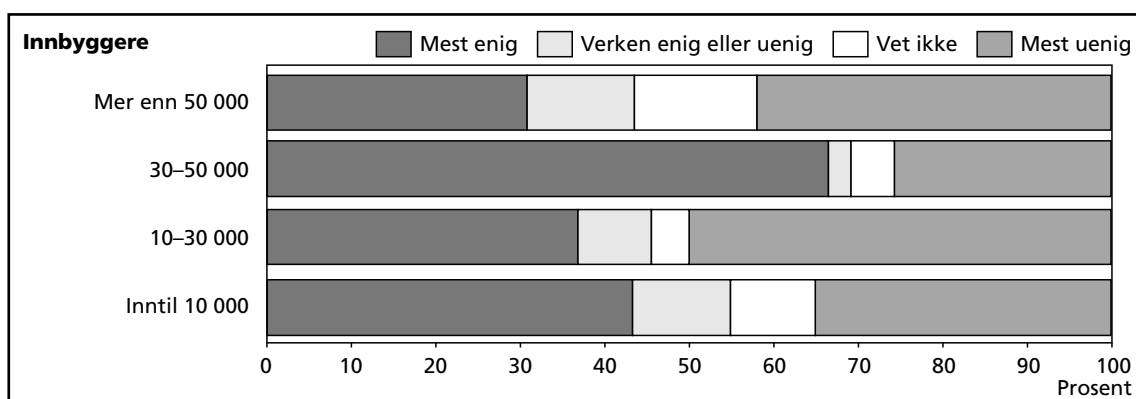
Dette positive inntrykket kan nyanseres noe, fordi vi ba de samme lederne om å ta stilling til et tilsvarende utsagn om *kommunal sektor* og kompetansebehov. Her skulle man ta stilling til « Alt i alt tror jeg det bør gjøres mange endringer i ingeniørutdanningen for at kommunesektoren skal få dekket sine kompetansebehov» hvor lederne skulle si seg «mest enig», «verken enig eller uenig», «mest uenig» eller «vet ikke».

Her ser vi at de som er mest enige (43 prosent) utgjør en noe større andel enn de som er mest uenige (38 prosent). «Både og» gruppen og de usikre utgjør om lag ti prosent hver. Ser man på størrelsene målt i forhold til de som har ansatt mange nyutdannede og de som ikke har ansatt noen nyutdannede den siste femårsperioden, er det flere som er uenige i utsagnet blant de som har ansatt flere nyutdannede kandidater. Med andre ord ser de som har det største erfaringsgrunnlaget i mindre grad behovet for mange endringer i utdanningen. Ser man på ledernes egen utdanningsbakgrunn er det faktisk blant ledere med ingeniørbakgrunn man finner flest som sier seg enige i påstanden (ikke vist). Mens annenhver ingeniør sier seg enig i påstanden er den tilsvarende fordelingen blant sivilingeniører/annen høyere utdanning, en av tre. Det er litt uklart her hvordan man skal fortolke dette, ettersom egen utdanningsbakgrunn tradisjonelt synes å korrelere positivt med synet på selve utdanningen. Sivilingeniører og andre med høyere utdanning har altså større tiltro til ingeniørutdanningen enn ledere som selv har ingeniørfaglig bakgrunn.

Figur 3.6 Ingeniørutdanningen i relasjon til kommunesektoren og dens kompetansebehov (n=200)



Figur 3.7 Ingeniørutdanningen i relasjon til kommunesektoren og kompetansebehov – etter kommunestørrelse (n=200)



Tilsvarende har vi fordelt påstanden ut fra kommunestørrelse for å se om det kan være forskjeller. Avhengig av hvordan kommunene har organisert sine tekniske tjenester, kan man tenke seg at det finnes mindre tekniske avdelinger i de større kommunene mens man har valgt å ha en felles teknisk organisering i mindre kommuner.

I figur 3.7 ser man at det er en kategori som skiller seg ut, store kommuner med mer enn 30 tusen og mindre enn 50 tusen innbyggere. Tilsvarende så ser man at lederne i de minste kommunene (335 kommuner) skiller seg i liten grad fra de litt større kommunene (74 kommuner) og de aller største kommunene/storbyene (10 kommuner). Det er blant lederne i mellomstore byer (14 kommuner) man finner flest som mener at utdanningen bør endres nokså radikalt for å tilfredstille kommunenes kompetansebehov.

I relasjon til egen virksomhet og organisasjon (figur 3.4) og kommunal sektor (figur 3.5 og 3.7) er det et paradoks som kommer frem. For egen etat eller organisasjon er synet på utdanningen svært positivt, mens det for kommunal sektor som helhet er et mer nyanisert. Utdanningen fungerer ifølge lederne godt i egen organisasjon, men på et aggregert nivå (kommunal sektor) mener de det bør gjøres til dels store endringer.

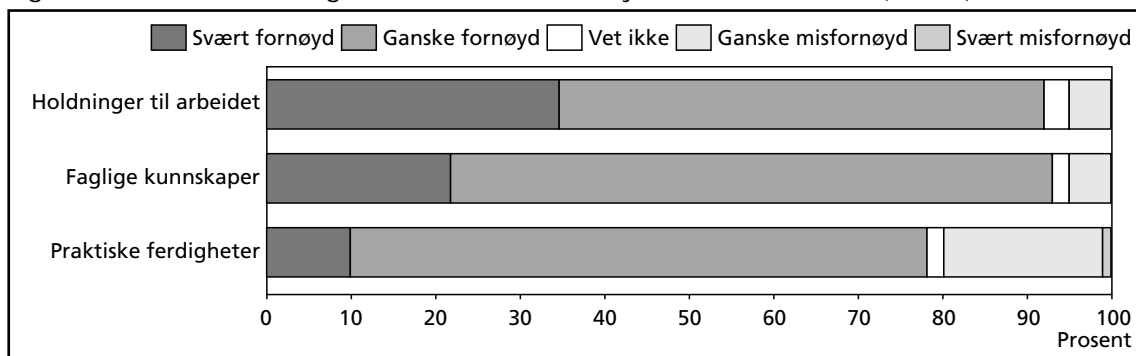
### 3.3 Ledernes erfaringer med nyutdannede ingeniører

Om lag halvparten av utvalget hadde foretatt ansettelser hvor den som ble ansatt var nyutdannet eller hadde en samlet yrkeserfaring som ingeniør på under ett år. For disse lederne spurte vi nærmere om hvilke erfaringer de hadde med gruppen. Vi ba de her ta stilling til de nyutdannede kandidatenes holdninger til arbeidet, de faglige kunnskapene og de praktiske ferdighetene.

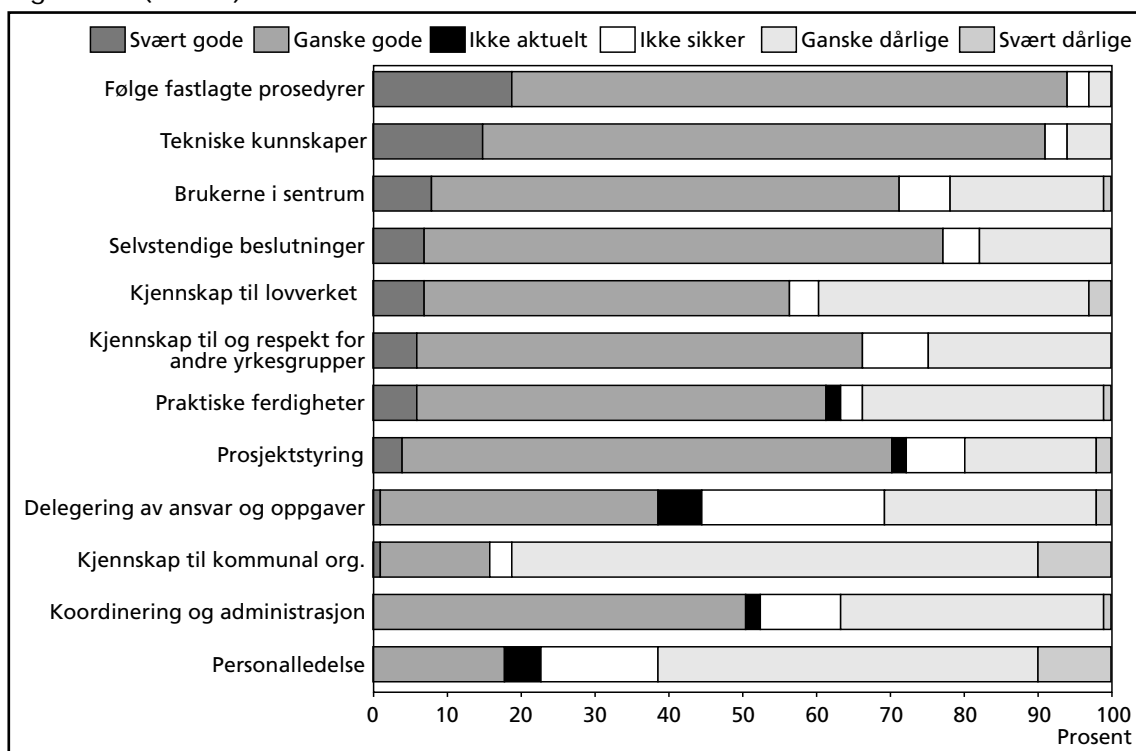
Som figur 3.8 viser er bildet positivt, og det er holdningene til arbeidet som lederne er mest fornøyd med. Hver tredje leder er her svært fornøyd, og samlet er ni av ti fornøyd med holdningene som de nyutdannede viser til arbeidet. For de faglige kunnskapene ser vi at bildet også er positivt, men at de praktiske ferdighetene ligger noe lavere. Men selv her er åtte av ti ledere fornøyd «alt i alt» tatt i betraktning. Vi spurte også her om hvilke faktorer de var fornøyd eller mindre fornøyd med.

«Å følge fastlagte prosedyrer» syntes ikke å være noe stort problem med de nyutdannede ingeniørene, over 90 prosent av lederne svarte her at det var de gode til. Tilsvarende ser man at «tekniske kunnskaper» kommer godt ut sammen med «holdningene til å sette

Figur 3.8 Ledernes erfaringer – alt i alt – med de nyutdannede ansatte (n=101)



Figur 3.9 Ledernes vurderinger av kunnskaper, ferdigheter, holdninger hos nyutdannede ingeniører (n=101)



brukeren i sentrum», samt «selvstendighet i arbeidet». Generelt er det svært få som oppgir svaralternativet «svært dårlig». Der man gjør det, er det 10 prosent som oppgir det for «personalledelse» og «kjennskap til kommunal organisering». For det sistnevnte området oppgir to av tre ledere sine erfaringer som ganske dårlig, tilsvarende oppgir halvparten av lederne det samme om «personalledelse» og en tredjedel oppgir ganske dårlig på kjennskap til lovverket og koordinering/administrasjon. Men som figuren også viser er det generelle inntrykket positivt, med unntak for områdene: «kjennskap til kommunal organisering» og «personalledelse». Over 80 prosent av lederne sier at de nyutdannede kandidatene har svært dårlig eller ganske dårlig kjennskap til hvordan den kommunale organisasjonen fungerer, mens over 60 prosent sier det samme om personalledelse.

### 3.4 Hva gjør kommunen selv på opplæringsfronten for de nyansatte ?

Vi spurte videre i undersøkelsen om nyansatte ingeniører fikk noen form for introduksjonsopplæring når de begynte å arbeide. Vi var her interessert i å finne ut i hvilken grad opplæringen var felles for alle nyansatte i hele kommunen og om det var en spesiell opplæring tilpasset virksomheten eller ansvarsområdet.

Tre av fire ledere oppga at de nyansatte fikk opplæring tilpasset fagområdet-avdelingen-sektoren, mens halvparten ga felles opplæringskurs som gikk til samtlige nyansatte i kommunen. Tolv prosent oppga at det ikke ble gitt noe opplæring i det hele tatt. Det viste

seg at i underkant av 40 prosent oppga at de nyansatte fikk både felles kommunal og sektorspesifikk opplæring.

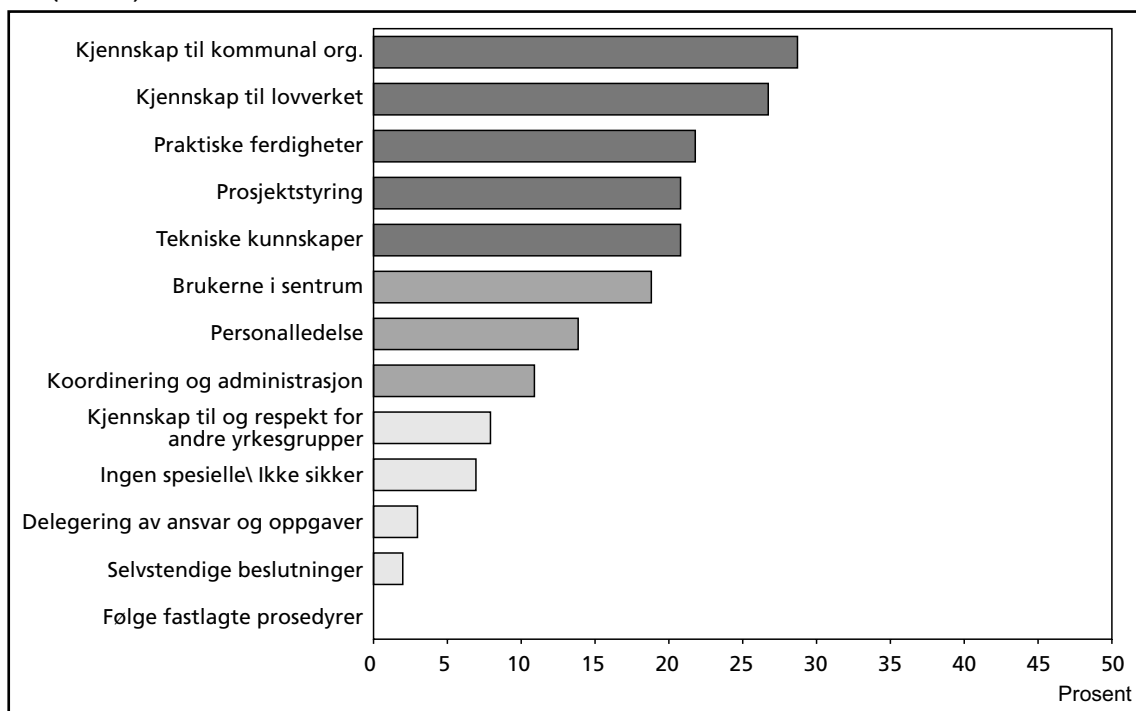
Dersom man går litt bak disse tallene, viser det seg kommunal- og avdelingsmessig opplæring var langt mer utbredt i virksomheter som hadde ansatt nyutdannede kandidater. Mens ni av ti ledere som hadde ansatt 3 nyutdannede eller flere oppga at disse fikk felles opplæringskurs i kommunen, var det færre enn halvparten blant de som ikke hadde foretatt ansettelse. Tilsvarende var det forskjell på avdeling-fagområde-sektor hvor kurstilbudet var størst blant de som hadde ansatt flere enn 3 nyutdannede. De som hadde ansatt nyutdannet arbeidskraft hadde i langt større grad hyppigere opplæringsstilbud enn de som ikke hadde foretatt ansettelse.

### 3.5 Hva bør gjøres i ingeniørutdanningen for å reflektere kommunale behov?

For de av lederne som hadde ansatt nyutdannede ingeniører, ba vi de velge to felter/fagområder som kunne gjøre utdanningen bedre enn i dag. Forbedringspotensialet skulle her sees i lys av kommunesektoren som helhet og ikke i lys av egen organisasjon.

Det er her en viss spredning mellom de 12 forskjellige alternativene som lederne kunne velge mellom, og det er ikke ett fagområde/felt som klart skiller seg klart ut. Derimot ser man at kjennskap til hvordan den kommunale organisasjonen fungerer og kjennskap til lovverket nevnes oftere enn organisatoriske ferdigheter som prosjektstyring og ingeniørrelaterte tekniske kunnskaper.

Figur 3.10 Viktigste behov for endringer i ingeniørutdanningen i relasjon til kommunal sektor (n=101)



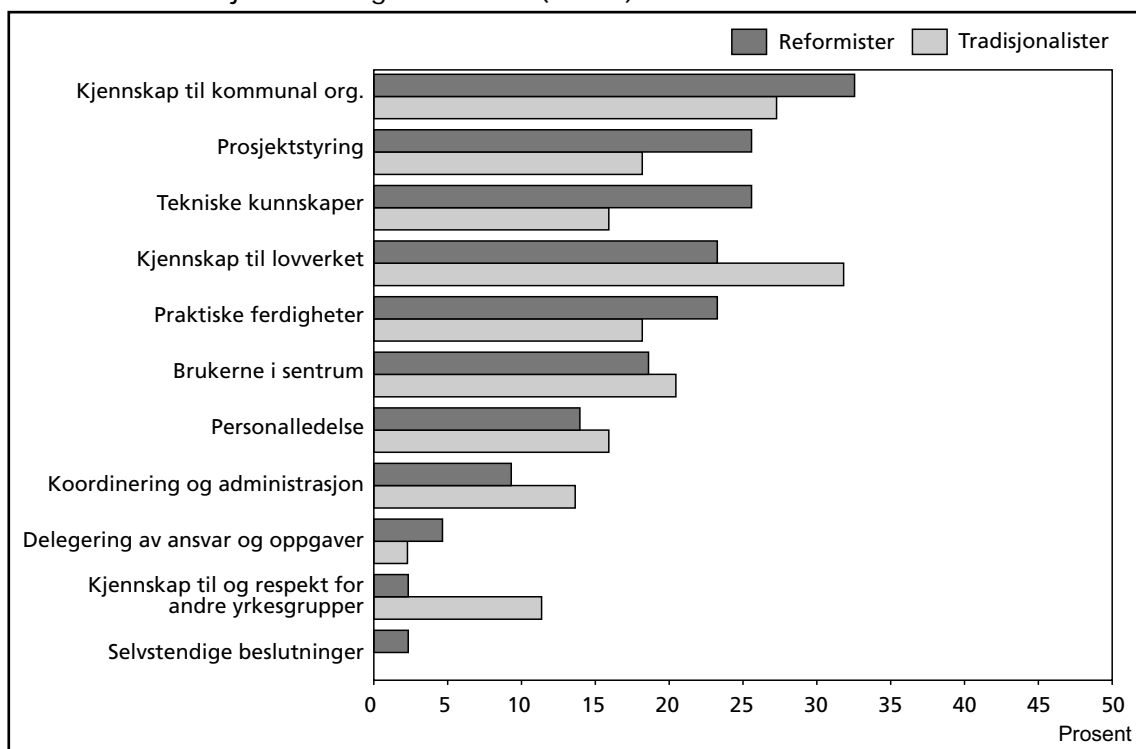
Ser man dette i lys av ledernes egne erfaringer med de nyutdannede kandidatene (avsnitt 3.3), samsvarer dette godt med henblikk på «kjennskap til kommunal organisasjon» mens de til dels er mer fornøyd med erfaringene knyttet til kjennskap til lovverket. Nesten 20% prioriterer å styrke studentenes kunnskaper og ferdigheter i å sette brukernes behov i sentrum. Personalledelse (der lederne hadde inntrykk av at de nyutdannede har svak kompetanse) er ikke høyt prioritert som forbedringsområde i utdanningssystemet. Bare vel av 15 prosent av lederne prioriterer å styrke dette området i grunnutdanningen.

Den sistnevnte faktoren må trolig sees i lys av hvor lang tid det tar før en nyutdannet ingeniør faktisk får personalansvar. Vi spurte også om dette i undersøkelsen, og 54 prosent av lederne oppga da at det tar mer enn to år før nyutdannede får slikt ansvar(ikke vist). Med andre ord er det svært sjelden en nyutdannet ingeniør får personalansvar med en gang han eller hun kommer inn i en kommunal ingeniørstilling.

Figur 3.7 som tok for seg påstanden «alt i alt tror jeg det bør gjøres store endringer i ingeniørutdanningen for at kommunesektoren skal få dekket sine kompetansebehov» viste at lederne skilte seg i to grupper; de som var mest enige i påstanden og de som var mest uenige i påstanden. Vi har derfor sett på hvordan ledernes ønsker for utdanningen var avhengig av om de var «mest enige» eller «mest uenige» i påstanden<sup>6</sup>.

For enkelthets skyld har vi kalt de som mener at det trengs store endringer i utdanningen for «reformister» og de som mener at det ikke trengs endringer for «tradisjonister». Av figur 3.11 ser man at det til dels er forskjeller mellom gruppene. Reformistene ønsker

Figur 3.11 Viktigste behov for endringer i ingeniørutdanningen i relasjon til kommunal sektor – fordelt tradisjonister og reformister (n=200)



<sup>6</sup> Vi har her kastet ut de som svarte 'vet ikke' eller 'verken enig eller uenig' av datamaterialet. Slik at det samlede utvalget her reduseres fra 101 til 87 respondenter, hvorav 43 er helt enige og 44 er helt uenige.

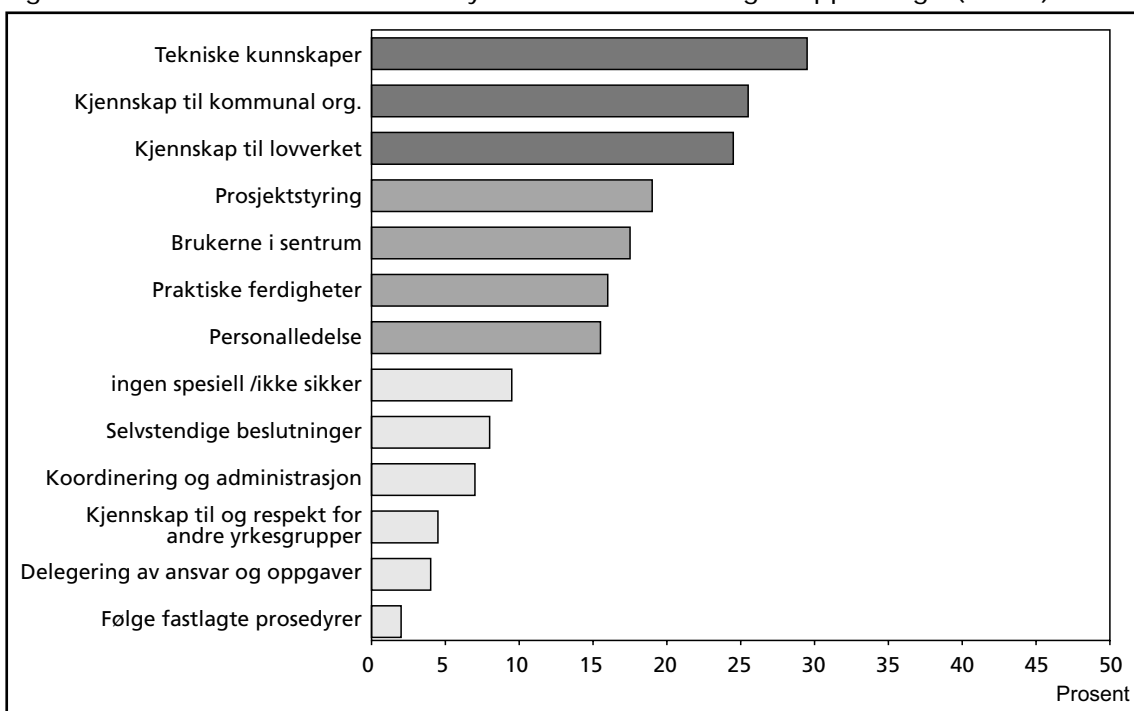
i større grad enn tradisjonalistene at prosjektstyring og tekniske kunnskaper skal styrkes. Tilsvarende ser man at reformistene i større grad ønsker å forbedre kunnskapene om kommunal organisering. På den andre side ser man at tradisjonalistene i langt større grad etterspør større juridiske ferdigheter i form av kjennskap til lovverket som er relevant for jobben. Tradisjonalistene etterlyser også i noe større grad bedre kjennskap og respekt for andre yrkesgrupper enn reformistene. For brukerholdninger og personalledelse kommer de to gruppene nokså likt ut.

### 3.6 Hva bør styrkes i kommunens egen tilrettelegging av opplæring?

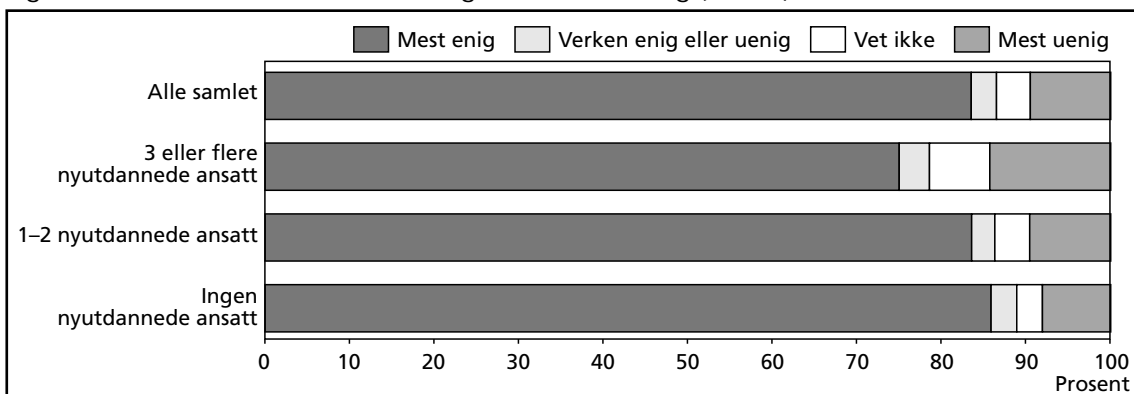
Tilsvarende ble utvalget spurt om kommunens egen tilrettelegging av opplæring, faglig utvikling og etter- og videreutdanning. Med andre ord hele opplærings- og kompetansebiten for ansatte ingeniører, nyansatte, junior og seniorer. Også her skulle man prioritere to områder innenfor tolv forskjellige alternativer, og spørsmålet gikk til hele utvalget, både de som hadde ansatt nyutdannede ingeniører og de som ikke hadde foretatt noen ansettelser.

Her ser man at det er de tekniske kunnskapene som er det hyppigst nevnte fagområdet som ønskes styrket. Deretter følger de to områdene som lederne også oppga for endringer i ingeniørutdanningen, «kjennskap til hvordan den kommunale organisasjonen fungerer» og «kjennskap til lovverket som er relevant for jobben». Lederne ser med andre ord det samme behovet i egen opplæring som behovet i utdanningsinstitusjonen. Heller ikke her trekkes personalledelse frem i særlig grad.

Figur 3.12 Hvilke to områder burde styrkes i kommunenes egen opplæring ? (n=200)



Figur 3.13 Tekniske ledere om etter og videreutdanning (n=200)



Det viser det seg at lederne også så et sterkt behov for etter og videreutdanning. Vi ba de ta stilling til følgende påstand: «Det bør utvikles et bedre etter og videreutdanningstilbud til ingeniører rettet mot behovene i kommunal sektor».

Figur 3.13 viser at mer enn åtte av ti ledere var enige i påstanden, men også at det var mindre forskjeller ut fra hvor mange nyutdannede man selv hadde ansatt. Om lag 15 prosent av de som hadde ansatt nyutdannede var «mest uenig» i påstanden mot 8 prosent blant de som ikke hadde ansatt noen nyutdannede i perioden. Forskjellen er liten og den skal ikke overdrives, men den kan også tolkes i retning av at de som hadde ansatt nyutdannet arbeidskraft hadde fått tilført ny kunnskap og arbeidsmetoder gjennom de nyutdannede kandidatene – og dermed så mindre behov for å prioritere etter og videreutdanning.

### 3.7 Oppsummering ingeniører

- Det er lite i vårt datamateriale som tilsier at tekniske ledere i kommunal sektor er generelt misfornøyd med utdanningen eller med nyutdannede personer fra ingeniørhøgskolene. Snarere tvert i mot har lederne dels svært positive holdninger ovenfor de nyutdannede kandidatene, med unntak av noen kompetanseområder. De er åpne for utfordringer og ivrige i jobben, de beskrives som ydmyke ovenfor ansvaret og bringer med seg ny kunnskap og arbeidsmetoder inn i organisasjonen. Unntakene fra det positive bildet, er at over 80 prosent av lederne mente at kandidatene var svake på kjennskap til hvordan den kommunale organisasjonen fungerer. Over 60 prosent mente de nyutdannede var svake på personalledelse og 40 prosent mente de var svake på kjennskap til lovverket. To tredjedeler av lederne sier selv at deres kunnskap om utdanningen er god eller svært god og det er færre som syntes utdanningen har blitt dårligere enn bedre i løpet av de siste årene.
- På spørsmål om hvilke områder de prioriterer å styrke i grunnutdanningen for at utdanningen skal samsvare med kommunesektorens behov, prioriterer de fleste å styrke kunnskap om kommunal organisering og kjennskap til relevant lovverk. Arbeidslivsorienterte kompetanseområder som kunnskaper og ferdigheter i å sette brukernes behov i sentrum, personalledelse og koordinering og administrasjon er alle prioritert av mindre enn 20 prosent av lederne.

- Det er ikke mange størrelseseffekter i datamaterialet, men for kommunalt samarbeid med høyskolene syntes det å være en sammenheng. Det er de største kommunale ansvarsområdene (etter hvor mange ingeniører lederne hadde ansvar for) som i størst utstrekning har et fast eller sporadisk samarbeid med utdanningsinstitusjonene. Dette er ikke et storbyfenomen, snarere syntes som om det er mellomstore norske byer med en høyskole i nærheten som har et slikt samarbeid.
- Mens over 80 prosent av lederne mente kjennskapen til kommunal organisasjon var svak hos de nyutdannede kandidatene, var det bare halvparten av lederne som selv ga introduksjonsopplæring for nyansatte i kommunen. Imidlertid var det tre av fire som gav opplæring spesielt tilpasset avdeling/fagområde. Her var det også store skiller mellom de som hadde ansatt nyutdannede kandidater og de som ikke hadde foretatt slike nyansettelser. Opplæringstilbud både i form av avdelingsbasert og felles kommunal opplæring var langt mer utbredt blant de som faktisk hadde ansatt nyutdannede ingeniører enn blant de som ikke hadde foretatt ansettelse.
- Når lederne ser på ingeniørutdanningen i lys av oppgaver og ansvar i egen organisasjon, er vurderingene totalt sett positive. Tre av fire ledere sier seg helt eller delvis enige i at utdanningen gir et godt grunnlag for å utføre de oppgavene og ta det ansvaret de tildeles i organisasjonen. Samtidig sier 43 prosent at det bør gjøres store endringer i ingeniørutdanningen for at kommunal sektor skal få tilfredsstillt sine kompetansebehov.
- Ved spørsmål om hva som faktisk burde endres i utdanningen ønsker reformistene ( de som ønsker store endringer i utdanningen) at prosjektstyring og tekniske kunnskaper skal styrkes. Tradisjonalistene (de som ikke ønsker store endringer i utdanningen) vil i større grad styrke juridiske kunnskaper, og kjennskap til og respekt for andre yrkesgrupper. På de andre områdene er det mindre skiller mellom reformistene og tradisjonalistene.
- Kjennskap til hvordan den kommunale organisasjonen fungerer er blant de kunnskaper både reformistene og tradisjonalistene ønsker å styrke. Når man ser på hvilken grunnopplæring som kommunene selv tilbyr viser det seg at kun halvparten tilbyr introduksjonsopplæring med felles opplæring for alle nyansatte i kommunen. Med andre ord etterspør lederne en kunnskap hos de nyutdannede kandidatene, som de i liten grad selv tilbyr. Derimot ser det ut til at de som har ansatt nyutdannede kandidater har et hyppigere tilbud enn de som ikke har foretatt ansettelse.
- Vi spurte også lederne om hvilke tiltak kommunene selv burde sette i verk i sin egen opplæring og faglige utvikling. Opplæringstiltakene som ble hyppigst nevnt her var i stor utstrekning de samme som for de nyutdannede; kjennskap til kommunal organisasjon og lovverket – i tillegg til tekniske kunnskaper. Vi brukte også et påstandsbatteri hvor lederne skulle ta stilling til undervisning på høyskolene i regi av ingeniører som arbeider i kommunesektoren; valgfag i utdanningen, egen studieretning og etter og videreutdanningstilbud rettet mot kommunal sektor. Ut fra dette påstandsbatteriet var det spørsmålsstillinger relatert til valgfag rettet mot kommunalsektor og etter og videreutdanning som flest ledere sa seg enige i måtte styrkes.

## 4 Sammenlikning og avslutning

Når vi skal foreta en oppsummering og sammenlikning av lederne holdninger og erfaringer for nyutdannede ingeniører og sykepleiere er det viktig å presisere forskjellene mellom profesjonene først. Utdanningenes innretning og form, de nyutdannedes ansettelsesforhold i form av stillingsbrøk, kjønnsfordeling, arbeidstidsordninger, arbeidssituasjonen og den kommunale hverdagen til en kommunalt ansatt ingeniør og sykepleier varierer. Dette vil også gjelde innen de forskjellige ansvarsområdene for samme utdanningsgruppe. Med andre ord er det forskjeller mellom ingeniørene og sykepleierne, men også innad i de to gruppene.

I vårt utvalg hadde 83 prosent av lederne for sykepleiere ansatt nyutdannede de siste fem år, mens dette gjaldt for om lag halvparten av lederne for ingeniørene. Mens de ubesatte ingeniørstillingene var definert som heltidsstillinger<sup>7</sup>, rapporterte tre av fire ledere i helse og omsorgssektoren om ubesatte stillinger, hvorav en tredjedel igjen var deltidsstillinger.

Tre av fire tekniske ledere oppga at de hadde ganske lav eller svært lav turnover for stillingene. Noe overraskende var andelen blant lederne i helse og omsorgsdelen marginalt lavere. Lederne i begge utvalgene anser kommunalt ansatte sykepleiere og ingeniører som stabil arbeidskraft uten store utskiftninger.

Forskjellene mellom de to utdanningene må også trekkes frem. Der sykepleierutdanningen har 60 ukers praksis i løpet av studiene har ikke ingeniørutdanningen krav til praksislæring i løpet av studiet. Likevel mener for eksempel nesten tre fjerdedeler av lederne både for ingeniører og sykepleiere at kandidatene bør ha mer praksis i løpet av studietiden. Lederne for sykepleierne mener i større grad enn lederne for ingeniørene at de nyutdannede er for akademiserte og at sykepleierne er dårlig forberedt på den kommunale hverdagen. Lederne for ingeniørene mener i større grad enn lederne for sykepleierne at personlige egenskaper er viktigere enn kvaliteten på utdanningen og at nyutdannede ingeniører i større grad enn sykepleiere har respekt for politiske beslutningsprosesser. Det generelle bildet viser at lederne for ingeniørene er noe mer fornøyde med sine nyutdannede kandidater enn lederne for sykepleiere. Mye av disse ulikhetene kan skyldes forskjellige arbeidsoppgaver, forventninger og krav kandidatene blir møtt med i den kommunale hverdagen. Man bør derfor ha dette i bakhodet når vi sammenlikner lederne synspunkter på de to profesjonsutdanningene og kandidatene.

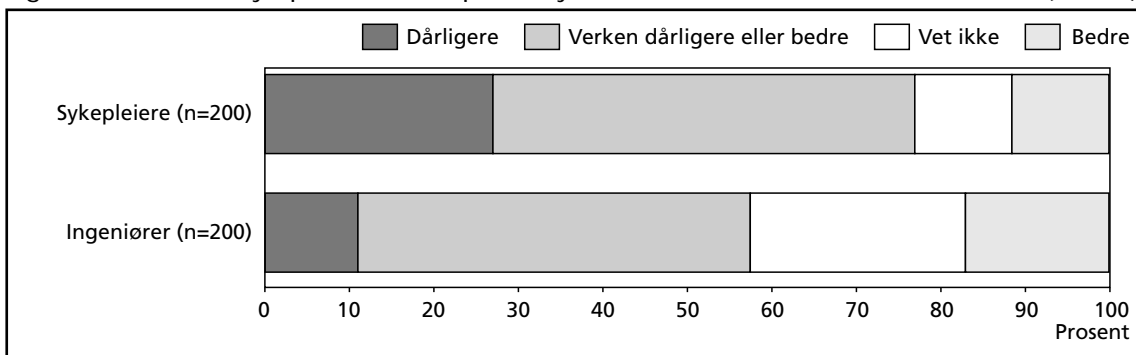
<sup>7</sup> Det var kun en av lederne for ingeniørene som oppga ledig deltidsstilling for ingeniør innen sitt ansvarsområde.

## 4.1 Holdninger til og erfaringer med nyutdannede kandidater

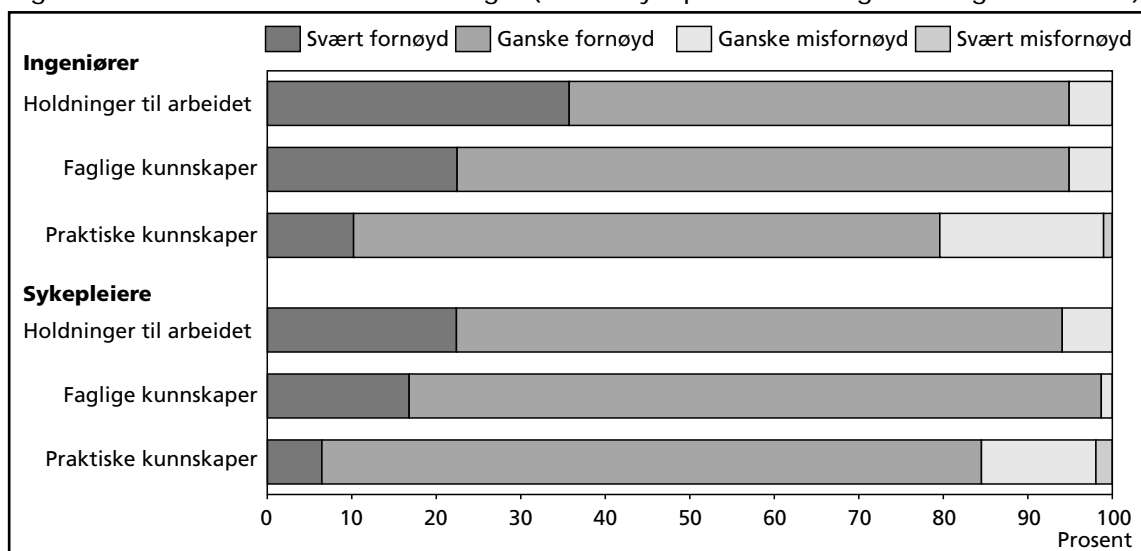
Både lederne for ingeniørene og for sykepleierne har positive holdninger til de nyutdannede kandidatene. Vi fant ingen stor misnøye med profesjonsutdanningene verken blant lederne for ingeniørene eller sykepleierne. En større andel sykepleierledere (57 prosent) var helt eller delvis enig i påstanden om at de nyutdannede sykepleiere var for akademiserte. Blant de tekniske lederne var det 37 prosent som var helt eller delvis enig i denne påstanden. De færreste lederne trodde kandidatene havnet i kommunal sektor fordi de ikke fikk jobb i sykehus eller privat sektor, noe som tilsier at det er riktig å fokusere på kvaliteten på utdanningen og ikke bare på problemet med å rekruttere de riktige personene.

Både ingeniørutdanningen og sykepleierutdanningen har gjennomgått endringer, det kan derfor være interessant å undersøke hvorvidt de to ledergruppene skiller seg fra hverandre når det gjelder synet på hvordan kvaliteten på de nyutdannede kandidatene har utviklet seg de senere år. Både ingeniørlederne og sykepleierlederne mente de hadde god kjennskap til dagens utdanning, selv om 'vet ikke'-andelen økte raskt hos ingeniørlederne

Figur 4.1 Lederens syn på kvaliteten på de nyutdannede kandidatene de senere år (n=400)



Figur 4.2 Lederens- alt i alt -betraktninger (n=155 sykepleierledere og n=98 ingeniørledere)



når vi ba dem vurdere kvalitetsutviklingen. Dersom vi sammenstiller de to ledergruppens synspunkter på utviklinge, ser vi av figur 4.1 at ingeniørlederne er mer usikre enn sykepleielederne. Dette henger trolig sammen med at flere av sykepleierlederne har ferske erfaringer med nyutdannede kandidater. Derimot ser man at det er flere ledere i teknisk sektor som mener kvaliteten har blitt bedre, enn det er ledere som mener den er blitt dårligere. For helse og omsorgssektoren er bildet motsatt, det er flere som mener kvaliteten har blitt dårligere enn det er ledere som mener den er blitt bedre. For begge de to ledergruppene er derimot det mest anvendte svaralternativet «verken bedre eller dårligere», noe som kan tolkes i retning av relativt stabil kvalitet på arbeidskraften fra høyskolene. Man skal være varsom med å trekke for bastante konklusjoner ut fra fordelingene, stabil kvalitet kan fortolkes som stabilt dårlig eller stabilt god kvalitet. I det store og hele er det lite som tilsier at lederne oppfatter at kvaliteten på de nyutdannede kandidatene har blitt vesentlig eller kraftig forverret de senere årene.

Som figur 4.2 viser er bildet for begge ledergruppene positivt når det gjelder hvor fornøyde de var med de nyutdannedes holdinger til arbeidet, faglige kunnskaper og praktiske ferdigheter. I den grad man finner misnøye er det på punktet praktiske kunnskaper, hvor hver femte ingeniørleder og litt over hver sjettede sykepleieleder kunne ønsket seg bedre kunnskaper.

Dersom man skal gå bak disse positive alt i alt-betraktningene og se nærmere på de fagområdene som lederne betraktet som svake hos de nyutdannede kandidatene, var disse som følger:

- Over 80 prosent av ingeniørlederne og to av tre ledere i helse- og omsorgssektoren mente nyutdannede kandidater var svake på kjennskap til hvordan den kommunale organisasjonen fungerer.
- Tre av fem tekniske ledere mente nyutdannede kandidater hadde svake kunnskaper om personalledelse, mens to av tre sykepleierledere mente det samme.

## **4.2 Hvilke endringer bør gjøres i utdanningen og i kommunenes egen opplæring?**

De viktigste områdene som bør styrkes i grunnutdanningen er kjennskap til hvordan den kommunale organisasjonen fungerer og kjennskap til juridisk rammeverk for ingeniørene. For sykepleierne er det praktiske ferdigheter og sykepleiefaglige kunnskaper som er de høyest prioriterte forbedringsområdene.

Omtrent like stor andel av lederne for ingeniørene og sykepleierne mente at personalledelse burde være et prioritert område både for utdanningen og for kommunens egen opplæring. Vi har sett nærmere på hvordan dette står i forhold til det ansvaret nyutdannede sykepleiere og ingeniører får med vekt på lederansvar/personalansvar.

Her ser vi at det er store forskjeller mellom de nyutdannede kandidatene når det gjelder hvor fort de får lederansvar. Med lederansvar følger det personalansvar. Det kan kanskje synes underlig at dette ikke er et sterkere krav blant sykepleierlederne, når nesten fire

av ti ledere svarer at de nyutdannede får lederansvar i løpet av det første arbeidsåret. En mulig forklaring kan være at lederne måtte prioritere blant flere områder og at de heller prioriterer praktiske og faglige ferdigheter framfor personalledelse.

Når det gjelder endringer i kommunens egen opplæring prioriterer lederne praktiske og tekniske ferdigheter og sykepleiefaglige kunnskaper. Andre områder, som kjennskap til kommunal organisering og juridisk rammeverk var også høyt prioritert. Blant sykepleierlederne ble det lagt noe mer vekt på ønske om å styrke personalledelse i kommunens egen opplæring.

De felles kommunale opplæringstiltakene synes å være mer utbredt blant sykepleierne enn blant ingeniørene, men til de tekniske ledernes forsvar viser det seg at de som faktisk har ansatt nyutdannede kandidater i større grad driver med felles opplæring enn de som ikke har foretatt ansettelser av nyutdannede.

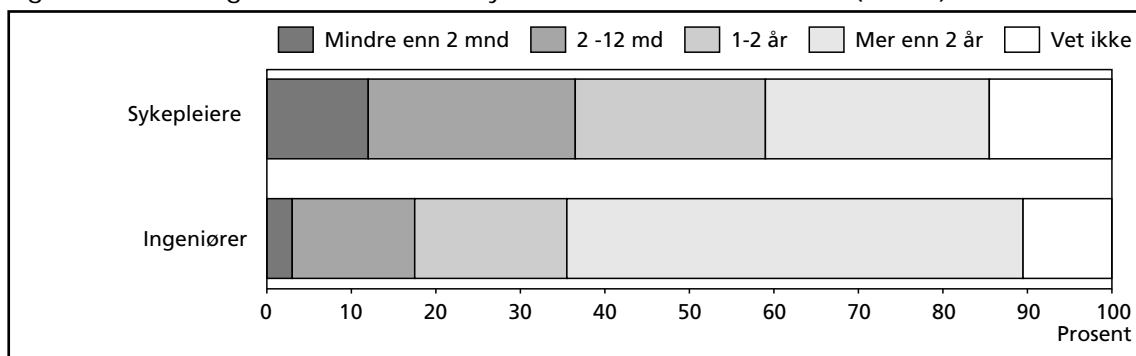
I utgangspunktet er det fra arbeidsgiversiden et naturlig behov at nyutdannede kandidater skal kunne fylle organisasjonens behov for arbeidskraft, med de tilhørende ferdigheter og kunnskaper som skal til for å fylle stillingene. På den andre siden skal de som produserer denne arbeidskraften, i vårt tilfelle høyskolene, produsere arbeidskraft tilpasset flere sektorer og behov. I hvilken grad samlet kompetanse som trengs i en stilling skal være en del av basiskunnskapen levert av høyskolene eller kunnskap tilpasset den enkelte arbeidsgiver er derfor ikke bare et spørsmål om grunnutdanning, men også om egen intern opplæring og etter- og videreutdanning.

I forhold til kunnskap om kommunal organisering kan det være på sin plass å påpeke at kommunene har ulik organisering, og at kunnskapen om den enkelte kommunes organisatoriske og ledelsesmessige særtrekk derfor i en viss utstrekning må komme fra kommunene selv, gjennom praksisstudier og introduksjonsopplæring for nyutdannede. Også når det gjelder det juridiske rammeverket, er god undervisning på høyskolene trolig avhengig av gode og illustrerende eksempler fra praksisfeltet. Utfordringen med å forbedre utdanningen peker også her i stor grad tilbake på kommunesektoren selv, og på utfordringen med å få til et tettere samspill med utdanningssystemet konkret i den enkelte utdanning.

Opprioritering av enkelte fagområder i grunnutdanningen må nødvendigvis gå på bekostning av andre fagområder.

Vi har ikke data om hvilke fagområder lederne mener burde nedprioriteres, men generelt peker ikke data i noen av undersøkelsene i retning av at lederne mener at syke-

Figur 4.3 Hvor langt tid tar det før de nyutdannede får lederansvar? (n=400)



pleiefaglige eller ingeniørfaglige emner burde nedprioriteres for å få plass til mer samfunnsfag eller arbeidslivsorienterte temaer.

### 4.3 utfordringer

Kvaliteten på praktiske ferdigheter er viktig for kommunesektoren i helse og omsorgssektoren. Det er på dette området kommunene ønsker forbedringer i utdanningene. utfordringen når det gjelder det viktigste forbedringsområdet i sykepleierutdanningen er dermed knyttet til kommunenes eget tilbud av praksisplasser (antall og kvalitet). For kommunesektoren er dette et positivt utgangspunkt for forbedringer i grunnutdanningen, fordi store forbedringer i utdanningen kan gjøres uten å involvere andre aktører enn kommunene og utdanningsinstitusjonene selv, og uten at man trenger å presse gjennom nye prioriteringer i rammeplanen.

I de kvalitative intervjuene i forkant av spørreundersøkelsen ble det fremhevet at kommunehelsetjenesten står ovenfor store utfordringer i forhold til en stadig tyngre brukergruppe. Det gjelder pasienter som tilbakeføres til kommunene fra sykehus, hvor rekonvalesensperioden i større grad skjer i ute i kommunene. Dette setter naturlig også sterkere krav til de sykepleiefaglige kunnskapene og praktiske ferdigheter. Vi har tidligere sett at lederne ikke prioriterer styrking av personalledelse som fag særlig høyt, i forhold til sykepleiefaglig kunnskap og praktiske ferdigheter. Dette gjelder selv om fire av ti ledere svarer at de nyutdannede får lederansvar i løpet av det første året. En mulig forklaring kan altså ligge på endringer og utfordringer i de tradisjonelle arbeidsoppgavene hos sykepleierne, og at man derfor velger å prioritere basiskunnskaper

Samarbeidet mellom utdanningsinstitusjoner og kommunene er en sentral utfordring framover. Dette samarbeidet kan ta mange ulike former: endrede praksisplasser, lengre praksis eller innføring av praksis, endret grunnutdanning, valgfag i grunnutdanningen, nye studieretninger, etter og videreutdanning, kommunalt ansatte som lærere ved høyskolene, forskning i praksisfeltet, bruk av II-er stillinger fra praksisfeltet osv. På mange måter er det først og fremst kommunene selv og deres organisasjon som selv må definere hva som er faktiske behov og prioritere blant disse. Dette er ingen enkel oppgave fordi kommunene har forskjellige ressurser, behov og muligheter. Tilsvarende vil det være forskjeller mellom sektorene og innad i teknisk og i helse og omsorgssektoren.

Arbeidslivsorienterte kompetanseområder som kunnskaper og ferdigheter i å sette brukernes behov i sentrum, personalledelse og koordinering og administrasjon er ikke blant de høyest prioriterte forbedringsområder blant de kommunale lederne.. Det er kunnskap om kommunal organisering, relevant jus og faglige kunnskaper for å oppnå større samsvar mellom profesjonsutdanningene og kommunesektorens behov som er prioriterte tema for forbedringer.

## Vedlegg

### Logistisk regresjon for tekniske ledere som hadde ansatt nyutdannede ingeniører siste fem år

**Avhenging variabel:** «Alt i alt tror jeg det må gjøres mange endringer i ingeniørutdanningen for at kommunesektoren skal få dekke sine kompetansebehov» hvor de som sa seg enig i påstanden hadde verdien 1 og de som sa seg uenig i påstanden hadde verdi 2 (jfr avsnitt 3.5). De som svarte 'verken enig eller uenig' eller 'vet ikke' er tatt ut av datamaterialet.

Samtlige av de uavhengige variablene hadde verdiene: 1 Svært gode, 2 ganske gode, 3 ganske dårlige, 4 svært dårlige. De som svarte 'vet ikke' eller 'ikke aktuelt' er tatt ut av datamaterialet.

#### Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Tekniske kunnskaper	S_24A 0,088	1,187	0,006	1	0,941	1,092
Praktiske ferdigheter	S_24B 0,422	0,976	0,187	1	0,666	1,524
Personalledelse	S_24C -1,765	1,660	1,131	1	0,288	0,171
prosjektstyring	S_24D 0,789	1,045	0,570	1	0,450	2,201
Koordinering og adm	S_24E -1,508	1,429	1,114	1	0,291	0,221
Delegering av ansvar	S_24F 0,346	1,248	0,077	1	0,782	1,413
Kjennskap til lovverk som er relevant for jobben	S_24G -5,849	2,389	5,995	1	0,014	0,003
Kjennskap til hvordan den kommunale organisasjonen fungerer	S_24H 3,390	1,914	3,138	1	0,076	29,675
Evne til å ta selvstendige beslutninger innenfor gitte rammer	S_24I -2,846	1,744	2,662	1	0,103	0,058
Kjennskap og respekt for andre yrkesgruppers faglige kunnskaper	S_24J -2,255	1,240	3,305	1	0,069	0,105
Å sette brukerne i sentrum	S_24K 1,432	1,323	1,172	1	0,279	4,187
Å følge fastlagte prosedyrer	S_24L -,954	1,316	0,525	1	0,469	0,385
Constant	16,894	6,651	6,451	1	0,011	0,217

a Variable(s) entered on step 1: S\_24A, S\_24B, S\_24C, S\_24D, S\_24E, S\_24F, S\_24G, S\_24H, S\_24I, S\_24J, S\_24K, S\_24L.

Kun variabelen s24\_g er signifikant på 0,05 nivå.

## Logistisk regresjon for helse og omsorgsledere som hadde ansatt nyutdannede sykepleiere siste fem år

**Avhenging variabel:** »Alt i alt tror jeg det bør gjøres store endringer i sykepleierutdanningen for at kommunesektoren skal få dekket sine kompetansebehov» hvor de som sa seg enig i påstanden hadde verdien 1 og de som sa seg uenig i påstanden hadde verdi 0. De som svarte 'verken enig eller uenig' eller 'vet ikke' er tatt ut av datamaterialet.

Samtlige av de uavhengige variablene hadde verdiene : 1 Svært gode, 2 ganske gode, 3 ganske dårlige , 4 svært dårlige. De som svarte 'vet ikke' eller 'ikke aktuelt' er tatt ut av datamaterialet.

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Sykepleiefaglige kunnskaper	S_23A -0,188	0,791	0,057	1	0,812	0,828
Praktiske ferdigheter	S_23B 1,277	0,605	4,451	1	0,035	3,584
Personaledelse	S_23C 0,170	0,497	0,117	1	0,733	1,185
Medvirkning og ommstilling I omstillingsprosesser	S_23D 0,360	0,498	0,525	1	0,469	1,434
Koordinering og adm oppgaver	S_23E -0,329	0,461	0,509	1	0,475	0,720
Delegering av ansvar og myndighet	S_23F -0,409	0,473	0,750	1	0,387	0,664
Kjennskap til juridiske rammer	S_23G -0,162	0,370	0,190	1	0,663	0,851
Kjennskap til communal organisasjon	S_23H -0,814	0,526	2,391	1	0,122	0,443
Even til selvstendige beslutninger	S_23I 0,512	0,591	0,750	1	0,386	1,669
Kjennskp og respect for andre yrkesgrupper	S_23J 0,008	0,442	0,000	1	0,986	1,008
Å sette brukernes behov I sentru	S_23K 0,879	0,630	1,944	1	0,163	2,408
Å følge fastlagte prosedyrer	S_23L -0,576	0,543	1,125	1	0,289	0,562
Constant	-1,018	1,966	0,268	1	0,604	0,361

a Variable(s) entered on step 1: S\_23A, S\_23B, S\_23C, S\_23D, S\_23E, S\_23F, S\_23G, S\_23H, S\_23I, S\_23J, S\_23K, S\_23L.

Kun variabelen praktiske ferdigheter er signifikant på 0,05 nivå.





# Kommunale lederes vurdering av sykepleier- og ingeniørutdanningen

Dette notatet omhandler resultatene fra en spørreundersøkelse blant kommunale ledere vedrørende høgskolesektorens profesjonsutdanning og kommunesektorens kompetansebehov. Utdanningene det dreier seg om er sykepleierutdanningen og ingeniørutdanningen. Bakgrunnen for undersøkelsen er et ønske fra Kommunenes Sentralforbund om mer kunnskap om kompetansebehovene i kommunesektoren, som et grunnlag for dialog mellom kommunesektoren og utdanningsinstitusjonene. I undersøkelsen er lederne stilt spørsmål om følgende tema:

- Holdninger til nyutdannede
- Kjennskap til utdanningen
- Erfaringer med nyutdannede, både generelt og på en rekke ulike felt
- Kommunenes egen opplæring for nyutdannede
- Ønsker om forbedringer i høgskolens utdanning og egen opplæring
- Kommunenes samarbeid med utdanningsinstitusjoner

Undersøkelsen gir et bilde av hvordan de kommunale lederne vurderer viktigheten av ulike kompetanseområder, hvor god kompetanse de nyutdannede har og hvilke forbedringer som bør gjøres. I notatet er resultatene fra undersøkelsene for lederne for sykepleiere og ingeniører behandlet hver for seg. Til slutt i notatet er det foretatt en sammenlikning av holdninger og erfaringer med nyutdannede kandidater og hvilke endringer som bør gjøres, når det gjelder begge profesjonsutdanningene. Undersøkelsen er en del av et større prosjekt som skal kartlegge sammenhengen mellom kommunesektorens kompetansebehov og høgskolens profesjonsutdanninger som gjennomføres av Argument Gruppen AS.