

Kunnskapsdepartement

Vår saksbehandler: Berit Langset

Vår ref.: NSF-#1430612

Oslo, 21.05.25

Deres ref.:

25/534-

Høring - NOU 2025:1 Felles ansvar, felles gevinst

Norsk Sykepleierforbund (NSF) takker for muligheten til å gi innspill til utredningen «Felles ansvar, felles gevinst». I en tid hvor kunnskap og fakta utfordres, er det viktig at myndighetene og partene i arbeidslivet prioriterer kompetanse generelt, og vår felles fremtid spesielt.

Våre viktigste synspunkter kan oppsummeres slik:

- NSF støtter forslag om partssamarbeid på nasjonalt og regionalt nivå, men anmoder om struktur etter bransjer og systemer som sikrer bred deltakelse.
- NSF er bekymret for at en presset økonomi fører til en svekket prioritering av kompetansetiltak i offentlig sektor.
- NSF kan ikke støtte en åpning der det utstedes dokumentasjon på «gjennomført» kurs uten avsluttende vurdering. Sluttvurderinger er nødvendige for å sikre læringsutbyttet og utdanningens kvalitet.

NSF støtter ambisjonen om et felles ansvar for kompetanseutvikling i arbeidslivet, og at alle arbeidstakere skal ha gode muligheter til nødvendig kompetanseutvikling for å fylle jobbene i et arbeidsmarked i utvikling.

Arbeid er helsefremmende og gir mening, utvikling, tilhørighet, økonomisk frihet og bedre psykisk helse til mennesket. Det er derfor viktig å ha strukturer som sikrer at befolkningen kan fortsette i arbeid, selv når helsen svikter eller kompetansen ikke strekker til. Det handler både om å «lære hele livet», men kanskje mest å «lære hele arbeidslivet», med mål om at flere kan stå i jobb til pensjonsalder.

Tiltak imot helse- og omsorgssektoren må tilpasses et økende behov og samtidig sikre at helsepersonell utvikler seg i takt med endringer. Den samlede kompetansen er en viktig brikke for nødvendig utvikling. Det trengs virkemidler for å rekruttere, beholde og utvikle kompetanse, i tråd med behov og politiske ambisjoner for en offentlig finansiert helsetjeneste.

Omstillingskompetanse er avgjørende og godt beskrevet i utredningen. God ledelse er essensielt for å ivareta ansatte i omstillingsprosesser. I helse- og omsorgssektoren gjør store lederspenn omstilling ekstra utfordrende. Derfor må strukturelle endringer gjennomføres og konkrete planer legges for å sikre kompetanse innen endringsledelse, med mål om å gjøre sektoren mer bærekraftig.

NSF er positiv til utvalgets anbefalinger om langsiktig og forutsigbar finansiering, inkludert å øke satsene for gjennomførte studiepoeng for videreutdanningene. Men det er nødvendig å påpeke at for helsepersonell er det en plikt å holde seg faglig oppdatert. Denne plikten og retten er forankret i både helsepersonelloven, spesialisthelsetjenesteloven og kommunehelsetjenesteloven. NSF mener at krav til kompetanseheving som følge av organisatoriske endringer eller ny kunnskap som medfører endrede metoder og rutiner, må tilrettelegges og finansieres av arbeidsgiver.



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt. 22
Postboks 456
0104 Oslo

Telefon: 994 02 409

Telefaks: 22 04 32 40

E-post: post@nsf.no

www.nsf.no

Bankgiro: 1600 49 66698

Org.nr: NO 960 893 506

MVA

Faktura adresse: sykepleierforbundet@invoicedrop.com

Godkjent av forbundsleder, 20.05.2025

1. Partssamarbeid (nasjonalt, regionalt og lokalt), rullerende planer og forskning: (Kap 13, 14 og 17)

Nasjonalt og regionalt/fylker: NSF støtter de foreslåtte tiltakene om trepartssamarbeid på nasjonalt nivå knyttet til kompetanse, samt etablering av kompetansefora på fylkesnivå. Vi mener det er viktig med bredere deltakelse i disse tiltakene. Ulik nivåinndeling kan understøtte behov og forventninger i ulike sektorer og landsdeler. Dette, sammen med en rullerende plan for livslang læring og økt kunnskap gjennom satsning på forskning, vil gi en helhet som styrker politiske beslutninger på kompetanseområdet i fremtiden.

Det må være særlig oppmerksomhet på å sikre den brede representasjonen man søker i utvalgsstrukturen. NSF erfarer fra våre fylkesledd at det er lite etterspørsel etter deltakelse i slike fora i dag. Dette indikerer at det må innføres tiltak som understøtter deltakelse fra bredden av organisasjoner.

NSF mener at strukturene i regioner/fylker kan med fordel innrettes bransjespesifikt, fremfor en generell struktur for hele arbeidslivet på alle nivå. Summen av delene vil utgjøre helheten av utdanningsbehov på nasjonalt utvalgsnivå.

Lokalt partsamarbeid: NSF mener at arbeidsgivere må utarbeide kompetanseplaner basert på fremtidige behov og sikre systematisk faglig oppdatering for sykepleiere og jordmødre gjennom hele yrkeslivet. Våre medlemmer og tillitsvalgte rapporterer imidlertid at det mange steder tilbys færre interne og eksterne kursmuligheter. Dette skyldes en presset økonomi, hvor fagdager og kursmidler veksles inn til fordel for daglig drift. Denne utviklingen er særlig bekymringsfull.

Hovedavtalene sier at det bør utarbeides kompetanseplaner lokalt i samarbeid mellom partene. Her er det rom for å styrke både samarbeidet og systematikken flere steder. Fordi slike planer vil være nyttige verktøy både i lokal diskusjon om virksomhetsstyring, men de kan også benyttes som grunnlag til diskusjon i regionale/fylkesvisse utvalg.

Utredningen anbefaler en rekke verktøy som kan understøtte lokal kompetansekartlegging. Slike forslag er vanskelig å være uenig i. Samtidig må dette være tilpasset sektorer, håndterbart i drift og praktisk i bruk og det bør i helse og omsorgssektoren kobles til kvalitet og pasientsikkerhet.

2. Sluttkompetanse (Kap 15, 18, og 19)

Utredningen foreslår flere tiltak for å løse kompetansebehovet i arbeidsmarkedet, inkludert økt tilgang til utdanning, realkompetansevurdering og valgfrihet rundt eksamen eller kursbevis. NSF mener at antall studieplasser må dimensjoneres ut fra befolkningens behov og helsepolitiske mål. Studieplasser må også tilpasses kravene til sluttkompetanse og de faglige standardene som følger utdanningen.

Det er problematisk at deltakere i videreutdanning får dokumentasjon på «gjennomført» kurs eller moduler uten avsluttende vurdering. Sluttvurderinger er viktige for å sikre at kandidatene har oppnådd det nødvendige læringsutbyttet. Å ha fulgt undervisningen er ingen garanti for at læring har funnet sted. Dokumentasjon på «gjennomført» videreutdanning kan skape forvirring om hvilken kompetanse vedkommende faktisk har, og uthuler begrepene utdanning og kompetanse, samt utfordrer ansvar og oppgavedeling.

At mange arbeidstakere ikke ønsker å avlegge eksamen eller bli vurdert, er ikke et godt argument for å fjerne vurderingskravene og dermed kvalitetssikringen av læringsutbyttet. Vurdering er en læringsprosess som involverer forberedelse og anvendelse av fagstoffet. Krav om studentaktive metoder, gruppearbeid, prosjekter, seminarer og muntlige presentasjoner blir utfordrende å planlegge og gjennomføre når enkelte deltakere ikke skal vurderes eller velger å ikke delta. Dette krever også ressurser i form av tilbakemeldinger og oppfølging fra lærere, uavhengig av vurdering.

Slike tiltak kan binde opp unødvendige ressurser til rangering av søkere og undervisning som ikke gir den nødvendige kompetansen for arbeidslivet. I en tid med mangel på arbeidskraft



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt 22
Postboks 456
0104 Oslo

Telefon: 994 02 409

Telefaks: 22 04 32 40

E-post: post@nsf.no

www.nsf.no

Bankgiro: 1600 49 66698

Org.nr: NO 960 893 506

MVA

Faktura adresse: sykepleierforbundet@invoicedrop.com

Godkjent av forbundsleder, 20.05.2025

fraråder vi å innrette utdanningsinstitusjoner på denne måten. NSF kan derfor ikke støtte valgfrihet knyttet til eksamenskrav.

3. Økonomiske gevinster av livslang læring

Kapittel 8.3 beskriver de samfunnsøkonomiske kostnadene og gevinstene ved livslang læring, samt tilbud om kompetansehevede tiltak for både enkeltpersoner og samfunnet, med mål om å forhindre frafall fra arbeidslivet. NSF ønsker å påpeke noen systematiske skjevheter som spesielt rammer våre grupper.

For det første er det ulike individuelle valg som tas. Universitets- og høyskoleutdannede ender opp med studielån og finansierer dermed en del av utdanningen selv, i motsetning til andre grupper nevnt i kapitlet.

Videre må arbeidsforholdene tas i betraktning: Helsearbeidere utsettes generelt for fysiske, psykososiale og organisatoriske belastninger som tunge løft, høy arbeidsbelastning, høye emosjonelle krav, krevende arbeidstidsordninger, søvnproblemer på grunn av turnus og negativt stress (NOU 2025: 5 - Kvinners arbeidshelse).

NSF har omfattende erfaring med at det er svært vanskelig å finne løsninger for den enkelte i slike situasjoner. Dette gjelder både manglende mulighet for tilrettelegging generelt, og i et perspektiv hvor ervervet kompetanse kan brukes til å bli værende på arbeidsplassen og i tjenesten. Våre medlemmer, som av ulike årsaker, enten egen helse eller yrkesskade/belastning, ikke lenger klarer å stå i den kliniske rollen som sykepleier, får heller ikke tiltak som kan styrke dem til å ta andre oppgaver. Resultatet er at de i stedet havner på arbeidsavklaringspenger og uførepensjon.

Gjennomsnittlig pensjonsalder er 58 år, og alderen for uføre i gruppen blir lavere. Det er stor mangel på helsepersonell nå og i fremtiden, belastningen i yrket er stor, arbeidsgiver klarer ikke å tilrettelegge, og NAV har lite tilbud til sykepleiere knyttet til omskolering/utdanning. Alt dette reiser spørsmålet om hvordan offentlige midler kan sikre at helsepersonell, undervisningspersonell og andre grupper med belastende yrker blir likeverdig ivaretatt i møte med arbeidskraftsbehovet og et behov for å «lære hele livet».

4. Øvrig innspill

Digitaliseringen i helse- og omsorgstjenesten forventes å bli omfattende. Vi er klar over utfordringene knyttet til kompetanseutvikling hos både ansatte og pasienter/pårørende, spesielt når det gjelder bruk av teknologi og forståelse av teknologiske løsninger. Disse aspektene må integreres i hele arbeidslivsreisen.

En bærekraftig kompetansepolitikk krever bred involvering. Universitet- og høyskolesektoren (UH-sektoren) har inngående kjennskap til Norges utfordringer og muligheter som kunnskapsnasjon. Utdanningsinstitusjonene må inkluderes i det videre arbeidet for å operasjonalisere fremtidens kompetanse til vår felles gevinst.

Vennlig hilsen

Lill Sverresdatter Larsen
Forbundsleder

Kari Tangen
Forhandlingssjef

Kopi: Unio



NORSK SYKEPLEIERFORBUND

Tollbugt. 22 Telefon: 994 02 409
Postboks 456 Telefaks: 22 04 32 40
0104 Oslo E-post: post@nsf.no

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

Faktura adresse: sykepleierforbundet@invoicedrop.com

Godkjent av forbundsleder, 20.05.2025