



MODELLER FOR SAMARBEID MELLOM UTDANNINGSINSTITUSJONER OG ARBEIDSLIV

# Fra teori til praksis

# Forord

Denne samlingen av modeller for ulike samarbeidsformer mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv er laget av et partssammensatt utvalg bestående av representanter fra LO Stat, YS- Spekter, SAN, Unio, Akademikerne og Arbeidsgiverforeningen Spekter. Utvalget har tidligere publisert to veiledningshefter Arbeid – nøkkelen til integrering og Samarbeid mellom ledere og tillitsvalgte.

Når utvalget denne gangen har valgt å rette oppmerksomheten mot modeller for samarbeidsformer mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv, er det fordi arbeidslivets parter mener at betydningen av kompetanse vil øke og at det i fremtiden vil være et stort behov for å utvikle dette samarbeidet i praksis. Det partssammensatte utvalgets forpliktelse til å arbeide med dette temaet er også nedfelt i overenskomstene mellom partene.

Samarbeidet mellom utdanningsinstitusjoner og arbeidsliv gir virksomhetene bedre tilgang til relevant kompetanse, enten ved rekruttering eller ved å utvikle egne ansatte, og det gir studenter og ansatte bedre forutsetninger

for arbeid i virksomheten og til å kunne møte fremtidige krav og omstillingsprosesser.

Når dette heftet omtaler samarbeid mellom utdanning og arbeidsliv så skal dette forstås i en vid betydning. Det gjelder all utdannings- og kompetanseutvikling i tilknytning til virksomheten som involverer eksterne parter, enten dette er studieforbund, eksterne kurstilbydere, videregående skoler, fagskoler, universiteter, høyskoler eller andre. Ren internopplæring er imidlertid ikke inkludert. Trainee-ordninger er også med, selv om det ikke nødvendigvis er en formell kobling til en utdanningsinstitusjon.

I dette heftet beskriver vi noen former for samarbeid med håp om at virksomhetene, arbeidstakerne, tillitsvalgte og utdanningsinstitusjoner kan inspireres til å jobbe videre og utvikle forskjellige samarbeidsformer. Heftet vil også være nyttig for studenter.

Heftet finnes også i nettversjon på organisasjonenes hjemmesider og på [www.spekter.no](http://www.spekter.no)

**Utvalgets medlemmer i perioden fra 2007 har vært:**

**Fra arbeidstakerorganisasjonene:**

Øystein Gudbrands, LO Stat  
Lise Olsen, LO Stat  
Dag Bjørnar Jonsrud, YS-Spekter  
Marianne Gran Juriks, SAN (Tekna)  
Cathrine C. Hennig, Unio (til 1.3.10)  
Jon Olav Bjergene, Unio (fra 1.3.10)  
Hege Gjessing, Akademikerne

**Fra arbeidsgiversiden:**

Thor Johansen, Statnett  
Fride Andrea Hærem, Posten Norge AS  
Karin Ask-Henriksen, Vestre Viken HF

**Fra Spekter:**

Trond Bergene  
Olav Kvam  
Kari Saastad

Heftet er skrevet av Trond Bergene og Kari Saastad, Spekter.



SAN



YRKESORGANISASJONENE  
SENTRALFORBUND

akademikerne



Unio



ARBEIDSGIVERFORENINGEN  
SPEKTER

# Innhold

Framtidens utfordringer.....	4
Ulike former og modeller for samarbeid.....	5
Effekt av samarbeidet .....	6
Grunnopplæring og grunnleggende ferdigheter .....	6
Videregående opplæring .....	7
Realkompetansevurdering.....	12
Fagskoler .....	12
Høyere utdanning.....	12
Etter- og videreutdanning.....	22

# Framtidens utfordringer

Arbeidslivet står foran mange utfordringer. Kompetanse på alle nivå vil bli stadig viktigere både for virksomhetene og for den enkelte ansatte.



- Utdanningsnivået øker stadig. Det blir behov for flere med høyere utdanning, og det blir behov for flere med fag- og yrkeskompetanse. Den eneste gruppen det blir mindre behov for er de med kun grunnskole. Dette betyr at arbeidslivet, utdanningssystemet og samfunnet har felles interesse i å heve utdanningsnivået, og det blir spesielt viktig å unngå at ungdom ikke kommer seg igjennom videregående skole.
- Det stilles stadig større krav til at kompetansen har høy faglig kvalitet og at den er relevant for arbeidsoppgavene. Derfor er det også behov for økt samarbeid mellom utdanning og arbeidsliv. Men selv om arbeidslivet kan bidra til økt relevans, må også det faglige tilbudet ha høy kvalitet. Det er i samarbeidet mellom utdanning og arbeidsliv at den viktigste drivkraften for dette finnes.
- Selv om utdanningsnivået øker for de som er nye på arbeidsmarkedet, blir det minst like viktig å utvikle kompetansen for de som allerede er i arbeidslivet. Oppgavene endrer seg, og det blir viktig å få det riktige ”påfyllet”, enten dette skjer gjennom læring på arbeidsplassen eller på andre måter gjennom ulike kurs og utdanningstilbud.
- Samarbeidet mellom utdanning og arbeidsliv er viktig for rekrutteringen i mange virksomheter og sektorer, og det er viktig for elever og studenter som skal gjøre seg kjent med mulige fremtidige arbeidsgivere.

# Ulike former og modeller for samarbeid

Det kan være snakk om mange forskjellige former eller modeller for samarbeid mellom utdanning og arbeidsliv, avhengig av type arbeid og nivå på utdanningen.

- For det første dreier det seg om på hvilket utdanningsnivå samarbeidet finner sted. I dette heftet vil vi ta frem eksempler på at det er samarbeid fra grunnskolenivået og opp til tunge universitetsutdanninger.
- For det andre dreier det seg om graden av involvering, særlig fra virksomhetens side. Noen former for samarbeid krever liten involvering, mens andre krever mye større involvering og tettere samarbeid.
- For det tredje dreier det seg også om hva samarbeidet retter seg inn mot. Er det utvikling av faglig innhold i utdanningen, er det rettet mot selve gjennomføringen av studiene (praksis) eller kanskje mot overgangen til arbeidslivet, eller er det snakk om ulike etter- og videreutdanningsaktiviteter?

Tema for samarbeidet	Høy grad av involvering	Lav/midlere grad av involvering
Faglig innhold i studiene	Strategisk samarbeid Eksterne styrerepresentanter	Uformell dialog Høringer
Gjennomføring	Obligatorisk praksis	Frivillig praksis Bruk av eksterne forelesere/veiledere Bruk av lokaler/utstyr Casematerialer Oppgaver på "oppdrag"
Overgang utdanning - arbeidsliv	Traineeordninger	Bedriftsbesøk Karrieredager Karriereveiledning Mentorordninger
Etter- og videreutdanning	Kjøp av organiserte og skreddersydde opplegg	Individuell deltagelse i kurs/undervisningsaktivitet

*Tabellen oppsummerer de ulike former for samarbeid etter ulik grad av involvering og hva samarbeidet retter seg inn mot. Formene finnes på alle nivåer i utdanningssystemet – fra grunnskole til universitet.*



# Effekt av samarbeidet

Det er få studier av slike effekter, men det finnes noen indikasjoner, hovedsakelig på studentsiden. Effektene vil også variere etter hvor i matrisen ovenfor man befinner seg, her er noen eksempler:

- Arbeidslivet/virksomheter: Økt rekruttering, mer relevant kompetanse, forbedret evne til nytenkning/innovasjon, økonomiske gevinster.
- Utdanningsinstitusjoner: Bedre profil på studietilbudet, økt relevans i forhold til arbeidslivet, bedre rekruttering og omdømme, økt gjennomstrømming og redusert frafall, bedre muligheter for ekstern finansiering/oppdrag og bedre ressursbruk.
- Studente: Mer praktiske ferdigheter, bedre jobb- og lønnsutsikter, større kontaktnett, motivasjon og studieprogresjon.
- Prosesseffekter: Bedre samarbeidsrelasjoner og styrings- og ledelsesformer.

## Grunnopplæring og grunnleggende ferdigheter

Grunnopplæringsområdet omfatter alt opp til og med videregående opplæring. Her vil vi omtale samarbeid på grunnskole og videregående skoles nivå, men det legges størst vekt på lærlingeordningen i videregående opplæring. For de som allerede er i arbeidslivet, er disse nivåene også relevante. Det kan være mulighetene for å ta fag- eller svennebrev uten å gå igjennom et fullstendig opplæringsløp i skole og

som lærling, eller det kan være de gode tilbudene som finnes for å fylle på med basiskompetanse eller grunnleggende ferdigheter.

### Om Utdanningsvalg

Utdanningsvalg er siden 2008 blitt et obligatorisk fag på ungdomsskoletrinnet. Faget skal bidra til å skape helhet og sammenheng i grunnopplæringen ved at elevene kan prøve ut sine interesser

og bli bevisst egne evner. På den måten er de i stand til å foreta mer kunnskapsbaserte valg av utdanning og yrke. Faget skal bidra til økt forståelse av arbeidslivets krav. Opplæringen skal legge til rette for bruk av hensiktsmessige arbeidsformer, både i skole og arbeidsliv gjennom kontakt og samarbeid med videregående skoler og arbeids- og næringsliv.

# Videregående opplæring

I videregående opplæring er det først og fremst lærlingordningen som er mest utbredt. Dette innebærer et formalisert samarbeid mellom skole og virksomhet. Lærlingordningen har lange tradisjoner med røtter tilbake til middelalderen i de eldste håndverksfagene. Tidligere var ordningen først og fremst en måte for arbeidslivet å sikre seg kvalifisert arbeidskraft på. Med reform 94 ble lærlingordningen en integrert del av det offentlige utdanningssystemet. Hovedmodellen etter denne reformen er den såkalte 2+2-modellen. Den innebærer at ungdom som velger yrkesfag først er skoleelever i to år, deretter er de lærlinger i arbeidslivet i to år før de kan melde seg opp til fag- eller svenneprøven.

Over halvparten av norsk ungdom velger i dag yrkesfag på videregående skole. Samtidig som antall lærlinger øker, er det fremdeles en del som ikke får læreplass, noe som igjen gir svakere muligheter på arbeidsmarkedet. Fra-fallet i videregående opplæring er også en stor samfunnsutfordring og et problem for virksomhetene som ikke blir tilført nødvendig fagkompetanse. Mangelen på læreplasser er et stort problem i enkelte fag, mens det på andre områder er for få lærlinger. Det er altså et manglende samsvar mellom tilbudet av og søkningen til læreplasser.

## Det nye helsearbeiderfaget

Helsearbeiderfaget er en ny utdanning som startet høsten 2006 og erstatter omsorgsarbeiderfaget og hjelpepleierutdanningen. Den demografiske utviklingen tilsier at det vil være stor mangel på denne typen arbeidskraft i årene som kommer. Det at den skolebaserte hjelpepleierutdannelsen erstattes av et lærefag, vil også føre til en stor økning i behovet for læreplasser i helse- og sosialfag. Spekter tok sammen med KS og HSH høsten 2005 initiativ til å etablere prosjektet Aksjon helsefagarbeider. Formålet var å bidra til å skaffe tilstrekkelig antall læreplasser og øke rekrutteringen til faget. Med Kunnskapsløftet ble faget Prosjekt til fordypning (PTF) innført i videregående opplæring. Det gir en god mulighet for virksomhetene til å tenke langsiktig rekruttering ved at de kan finne de lærlingene som er best egnet til å jobbe i virksomheten, samtidig som faget gir den videregående skolen mulighet til å tilby elever opplæring innenfor det framtidige yrket og et realistisk innblikk i jobbhverdagen. Undersøkelser viser at en viktig faktor når eleven skal søke læreplass er en vellykket opplæring i Prosjekt til fordypning (PTF)

## Aktiv rekruttering av helsefagarbeidere – Prosjekt til fordypning

### Vestre Viken HF

#### Sykehuset Buskerud driver

aktiv rekruttering av elever i Vg2 til utdanning som helsefagarbeider. De tilbyr elevene **Prosjekt til fordypning (PTF)** rett før de får tilbud om læreplass. De fleste av lærlingene fikk læreplass ut fra tilbakemeldingen fra sykehuspostene hvor de hadde deltatt i Prosjekt til fordypning. Det er stor interesse for praksisplass i sykehuset og ordningen gir elevene motivasjon til å fullføre videregående skole. Sykehuset drar også på besøk til de videregående skolene i området og presenter virksomheten som lærebedrift. Sykehuset tok selv initiativ til dette, og alle parter synes initiativet er svært nyttig.

# Givende arbeidshverdag som helsefagarbeider

Da Magnus Holstad valgte helse- og sosialfag på videregående skole var han innstilt på å bli barne- og ungdomsarbeider. Men etter en praksisperiode i en barnehage ble det klart for ham at dette ikke var veien å gå. – Det ble rett og slett for mye støy og tålmodigheten min ble konstant satt på prøve, svarer Holstad med et smil på spørsmål om hvorfor han endret yrkesplanene. – Det var i forbindelse med en praksisperiode på et sykehjem at jeg bestemte meg for å bli helsefagarbeider, sier han. Og Magnus angret ikke på valget. I dag er han i ferd med å fullføre sitt første av to år som lærling ved Vestre Viken helseforetak i Drammen. Lærlingplassen ved sykehuset skaffet han seg selv. – Det jeg liker best med yrket er at ingen dag er lik. Hver dag møter jeg nye utfordringer og jeg kommer i kontakt med forskjellige pasienter og pårørende. Samtidig synes jeg det er spennende

å oppleve hvordan jeg gradvis får mer ansvar, forteller han. Hovedoppgaven til en helsefagarbeider er å motivere og veilede pasientene til å mestre hverdagen sin, både gjennom rehabilitering og riktig kosthold, i tillegg deltar de i arbeidet med å stelle og pleie pasientene. Både helsefagarbeidere, sykepleiere og leger jobber som et team på avdelingen, forteller Holstad.

Om drøyt et år skal Holstad avlegge fagprøven. Dersom han består denne kan han titulere seg helsefagarbeider. Men Holstad har klare mål for sin videre karriere. – Jeg ønsker å utdanne meg til å bli sykepleier. Det betyr at jeg må ta et ekstra år med allmennfag før jeg kan starte den treårige sykepleierutdanningen. Men først vil jeg jobbe noen år som helsefagarbeider, slår han fast. Muligheten er jo også til stede for å jobbe som helsefagarbeider ved siden av sykepleiestudiene, sier Holstad.

Han føler han har fått god oppfølging fra arbeidsgiver så langt i lærlingperioden. – Som lærling får du i starten en veileder som følger deg hver dag, og gradvis får man naturligvis jobbe mer selvstendig. Holstad opplever det ikke som unaturlig å være omgitt av så mange kvinnelige kollegaer. Det er tre menn på medisinsk avdeling der han jobber. Han har heller ikke opplevd at kompiser reagerer på at han har tatt det som for noen nok fremdeles oppfattes som et litt utradisjonelt yrkesvalg for en mann. – Nei, det er virkelig ikke noe verken jeg eller vennene mine tenker på. Jobb er jobb og privatliv er privatliv, understreker Holstad.

---

Intervju: Helene Løken.

Foto: Åsmund Lang



## Fakta

### Kort om lærlingeordningen

Ordningen er basert på samarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene.

**Fag- og yrkesopplæringen** er en del av videregående opplæring, og fylkeskommunen har det formelle ansvaret. Fylkeskommunen formidler kontakt mellom lærebedrifter og lærlinger, men kontrakter kan også inngås direkte mellom lærlingen og lærebedriften.

**Læretiden** begynner etter to år i videregående skole. **Lærekontrakten** inngås mellom lærlingen og lærebedriften, eller mellom lærlingen og et opplæringskontor. Læretiden varer vanligvis i to år, og målet er **fag- eller svennebrev**.

Lærebedriften mottar lærlingetilskudd, som er et offentlig tilskudd til opplæringen. Lærlingen har krav på lærlingelønn. Lærlingelønnen følger en opptrappingsplan opp mot lønnsnivået for fagarbeider.

### Opplæringskontor og opplærings-

**ringer** er to former for organisert samarbeid mellom to eller flere lærebedrifter som samlet kan gi opplæring i samsvar med gjeldende læreplaner.

En **lære kandidat** tegner kontrakt med en lærebedrift med sikte på å oppnå en lavere sluttkompetanse enn fag- eller svennebrev. **Kontrakten kalles opplæringskontrakt**. Kompetansen som oppnås skal dokumenteres i et **kompetansebevis**.

### Grunner til å ta inn lærlinger i virksomheten

- Viktig for å utvikle nødvendig fagkompetanse
- Viktig måte å rekruttere nye medarbeidere på
- Viktig å ta ansvar for at ungdom får læreplass
- Lærlingene gjør en verdifull arbeidsinnsats





## Motivasjonskurs for ingeniøryrket

”Motivasjonskurs for ingeniøryrket” er et tiltak for å stimulere elever i videregående skole til større interesse for ingeniøryrket og for jobb i lokalt næringsliv. Kurset er blitt arrangert hvert skoleår siden starten i 1998/1999.

Dette kurset er et samarbeid mellom Rolls-Royce Marine (tre avdelinger), Ulstein Verft (to avdelinger), Aker Brattvåg (to avdelinger), Ulstein og Haram videregående skole og The Smallpeice Thrust, en stiftelse med hovedsete i Birmingham, England. The Smallpeice Thrust er kursansvarlig og har arbeidet med motivasjonskurs og etter- og videreutdanning for ingeniører i flere tiår.

Kurset deles inn i to bolker. Den første bolken gjennomføres i Ulsteinvik og Brattvåg, og elevene bruker 4 skoledager på denne bolken i november. Opplegget for denne kursdelen gir innblikk i lokalt næringsliv og fokuserer på tema som: “Design process, teambuilding, project work og presentation skills”. All undervisning foregår på engelsk og elevene må løse oppgaver og

presentere resultatene på engelsk. Den andre bolken gjennomføres i England i løpet av elevenes vinterferieuke i februar. Opplegget fokuserer på “management” og spesielt “project management” i tillegg til besøk ved bedrifter og utdanningsinstitusjoner for ingeniører.

Kursinnholdet gir et godt innblikk i hvilke utfordringer en ingeniør har, og fokuserer på sentrale tema som den videregående skolen i begrenset grad tar opp i sitt pensum. Deltakerne på kurset er elever i 2.klasse på videregående skole som har valgt realfag som studieretningsfag. Kurset gir plass til 16 elever som gjennom søknad må gjøre rede for motivasjonen til å gjennomføre et slikt opplegg. Jenter oppfordres spesielt til å søke ettersom få jenter fortsatt velger næringsretta utdanning.

Nesten halvparten av deltakerne har fortsatt på ingeniør/sivilingeniørutdanning. Kursene har også hatt positiv effekt på rekruttering av jenter.



## Om basiskompetanse i arbeidslivet (BKA)

Alt for mange i arbeidslivet mangler grunnleggende ferdigheter i for eksempel lesing, skriving, regning og data. Dette kan gjøre den enkelte for dårlig rustet til å gjennomføre arbeidet på en god nok måte og dårlig forberedt på fremtidige arbeidsoppgaver. Ofte er også motivasjonen svak hos disse til å delta i organiserte opplæringstiltak. Det er derfor viktig med målrettede tiltak mot denne gruppen, og myndighetene opprettet for noen år siden det såkalte BKA-programmet (basiskompetanse i arbeidslivet) for bedre å kunne nå de med for svake grunnleggende ferdigheter. Gjennom VOX kan virksomhetene søke om midler fra programmet til gjennomføring av opplæringstiltak rettet mot grupper av ansatte med svake grunnleggende ferdigheter. VOX legger hvert år ut midler som offentlige og private virksomheter kan søke om, for 2010 er det tildelt 78 millioner kroner til ulike prosjekter i BKA-programmet. Programmet for basiskompetanse i arbeidslivet er et ledd i regjeringens kompetansepolitikk og skal sørge for at flere voksne kan skaffe seg den basiskompetansen som er nødvendig for å mestre krav og omstilling i arbeids- og samfunnsniv. Målgruppen er arbeidstakere med lite formell utdanning og arbeidstakere som trenger opplæring og trening i å lese, skrive, regne og bruke data. Svake leseferdigheter er tredje viktigste årsak til avgang fra arbeidslivet, etter alder og helse. 27 prosent av den voksne befolkningen behersker ikke data. Mange opplever ikke selv at de har behov for opplæring og risikerer derfor å falle utenfor ved omstilling. Når man søker om BKA-midler er det en fordel at prosjektet er forankret så vel i ledelse som hos tillitsvalgte. Ofte vil det være en utdanningstilbyder som også er knyttet til søknaden, med et skreddersydd opplegg for virksomheten. Utdanningstilbydere omfatter både private og offentlige tilbydere, for eksempel Folkeuniversitetet, studieforbund, etc.

## Fakta

### Arbeidsgivere og BKA

Arbeidsgiver kan søke om økonomisk støtte fra BKA-programmet for å lære opp ansatte i grunnleggende ferdigheter. Opplæringen skal skje i kombinasjon med arbeid, i tilknytning til fagopplæringen eller annen arbeidsrelevant opplæring. Mer informasjon finnes på [www.vox.no/BKA](http://www.vox.no/BKA)

### Tillitsvalgte og BKA

Som tillitsvalgt kan en være en pådriver for opplæring i virksomheten, både for å rekruttere kursdeltakere, motivere ledelsen og for å følge opp kurset i arbeidshverdagen.

### Her er noen gode argumenter:

**Færre feil:** Gode leseferdigheter gjør det enklere å forstå plukkklister, ordresedler, pasientinformasjon, beskjeder og arbeidsbeskrivelser.

**Mindre svinn:** Regneferdigheter er nødvendig for å beregne bruk av råvarer, kalkulere materialbehov og få kassa til å stemme.

**Mer effektiv arbeidstid:** Å lese og skrive langsomt sløser bort unødvendig arbeidstid.

**Bedre kvalitetssikring:** Korrekt skriftlig rapportering fra de ansatte gir ledelsen bedre beslutningsgrunnlag.

**Smidigere drift:** Flere automatiserte prosesser stiller krav til effektive lese- skrive- og dataferdigheter.

**Lavere sykefravær:** Ansatte som er trygge i jobben sin har lavere sykefravær.

**Omstillingsdyktig stab:** Gode grunnleggende ferdigheter gjør at man kan ta til seg ny kunnskap.

**Flere faglærte:** Anbudsrunder krever ofte dokumenterbar kompetanse. Opplæring i grunnleggende ferdigheter kan være første steg på vei mot fagbrev eller annen fagopplæring.

Hentet fra [www.vox.no/BKA](http://www.vox.no/BKA)

# Realkompetansevurdering

Den enkeltes realkompetanse er summen av den kompetansen som er tilegnet gjennom utdanningssystemet, lønnet og ulønnet arbeid, organisasjonsmessig virksomhet og familie-/samfunnsliv. Dokumentasjon av realkompetanse er som felt preget av mange ulike tilnærminger, for ulike nivåer og sektorer. Dette er en utfordring, og det bør på sikt etableres et mer enhetlig og samordnet

system på nasjonalt nivå for dette. Kunnskapsdepartementet og VOX arbeider for øvrig med tiltak som skal gi mer helhet og samordning. Den enkelte arbeidstaker har rett til å få sin realkompetanse vurdert og verdsatt inn mot videregående opplæring i forhold til opplærings-loven. For opptak til fagskoler, universiteter og høyskoler kan også en realkompetansevurdering be-

nyttes som grunnlag for opptak. I mange situasjoner kan det være hensiktsmessig for arbeidstakere å få dokumentert sin realkompetanse. Virksomhetene bør derfor i samarbeid med de tillitsvalgte vurdere hvordan slik dokumentasjon best kan skje i de gitte situasjoner, og i tråd med virksomhetens nåværende og framtidige behov.

## Fagskoler

Fagskolene er et verdifullt tilbud som gir kortere yrkesrettet utdanning. Fagskoleutdanning bygger på videregående skole eller tilsvarende realkompetanse, og varigheten er fra seks måneder til to år. Ofte ses fagskoletilbudet i sammenheng med videreutdanning, og de gir mange et tilbud om relevant yrkesrettet videreutdanning. De siste årene er det blitt rettet mer oppmerksomhet mot fagskolene, og det er en økende erkjen-

nelse av viktigheten av dette utdannings-tilbudet.

Fra et nasjonalt perspektiv på utdanning, arbeids- og næringsliv, fyller fagskolene og fagskoleutdanningene en viktig rolle. Fagskoleutdanningene gir spesialisert kompetanse med utgangspunkt i arbeids- og næringslivets etterspørsel og behov. Fagskoleutdanninger omfatter et mangfold av tilbud. Fylkeskommunene tilbyr blant annet tekniske og maritime fags-

koleutdanninger, samt tilbud innenfor helse- og sosialfag. Private tilbydere har en rekke tilbud innenfor kreative fag, merkantile fag, service-, medie-, multimedia- og IKT-fag. En fagskoleutdanning skal være et alternativ til høyere utdanning. Fagskoleutdanningene godkjennes av NOKUT. Godkjenningen medfører en rett for studentene til utdanningstøtte i Lånekassen.

## Høyere utdanning

Høyere utdanning i Norge gis ved høyskoler og universiteter. Av høyskoler finnes det både private, statlige, vitenskapelige høyskoler og kunsthøyskoler. Høyskolene og universitetene tilbyr studier innenfor en lang rekke områder, og av ulik varighet og omfang. Etter Kvalitätsreformen i 2003 er studiene delt inn i hovedområdene bachelor-,

master-, og Ph. D-studier. Arbeidslivet er involvert i ulik grad og i ulikt omfang alt etter type studietilbud og nivå. For ulike profesjonsstudier er det tradisjon for at arbeidslivet er direkte involvert gjennom ulike typer praksis, for eksempel i sykepleier- (obligatorisk praksis) og legeutdanningen (turnus). For legeutdanningen foregår også en

del av undervisningen i tilknytning til universitetssykehusene. For andre typer studier varierer tilknytningen til arbeidslivet. I noen tilfeller er det frivillig praksis, ulike prosjektoppgaver, bruk av eksterne forelesere og veiledere, for å nevne noe.

## Sykehuset i Vestfold

- Sykehuset i Vestfold søkte Folkeuniversitetet om midler fra VOX til kursing av de merkantilt ansatte som er 50 år eller eldre og fikk over kr. 700.000. Pengene skal brukes til kurs innen tre fagområder. Det ble gjennomført en kartlegging av ferdighetene innen matematikk, skriftlig fremstilling og data for å sikre at man melder seg på rett kurs. Kartleggingen var viktig for å få en oversikt over hva ansatte ønsket av kurs og hvilket nivå kursene skulle ha. Samtidig ga kartleggingen kursholderne viktig informasjon om hvor nivået lå og hvordan undervisningen bør tilrettelegges. 65 ansatte deltok i kartleggingen.
- Folkeuniversitetet sto for hele gjennomføringen av kartleggingen. Alle som var på kartlegging fikk en personlig tilbakemelding.
- Kursene startet i desember 2008, og varierte kurs ble satt opp i løpet av hele 2009. Kursene omhandlet muntlig og skriftlig presentasjonsteknikk, hverdagsmatte, dataprogrammer som Word, PowerPoint, Excel og e-post

## Utdanningsstipend

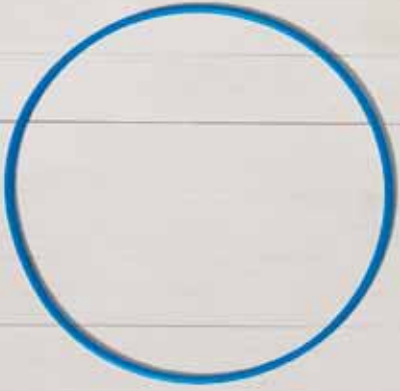
Arbeidstakersiden tilbyr ofte sine medlemmer forskjellige former for utdanningsstipend til medlemmer som tar etter- og videreutdanning.

For eksempel bruker LO Stat om lag 2 millioner kroner i året på å støtte medlemmer som tar etter- og videreutdanning.

Det ytes støtte til utdanning av kortere varighet som etter- og videreutdanning som er direkte knyttet til yrket man er i, eller til omskolering til annet yrke, § 20-opplæring, vekttallskurs og opplæringstiltak innenfor organisasjons- og bedriftsutvikling.

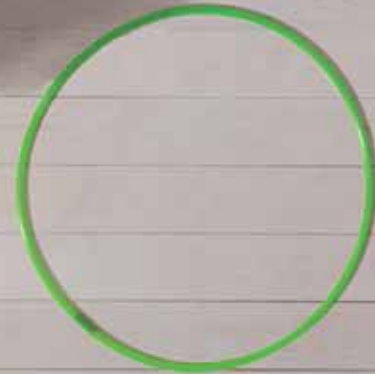
**Ta kontakt med din fagforening for å få mer informasjon om hva slags stipendieordninger de tilbyr sine medlemmer.**





Både fra studentenes, arbeidslivets og utdanningsinstitusjonenes ståsted har det vært et ønske om å øke samarbeidet mellom utdanning og arbeidsliv. Dette samarbeidet støter ofte på mange hindringer. De kan være av praktisk art, men skyldes også ofte ulike kulturer, tradisjoner og arbeidsformer. En ser også hindringer knyttet til finansiering.

Det er imidlertid en stor tro på at økt samarbeid har mange positive effekter; det øker relevansen i studiene, det gir arbeidslivet viktige faglige impulser, økt innovasjon og rekrutteringsgrunnlag, og det gir utdanningsinstitusjonene bedre omdømme og øker deres attraktivitet.



## Samarbeidsprosjekt mellom sykehuset i Narvik og Institutt for helse- og sykepleievitenskap (IHSV)

Målet med prosjektet er at alle pasientene i medisinsk avdeling ved UNN Narvik skal få opprettet behandlingsplaner gjennom en forbedret dokumentasjonspraksis blant sykepleierne i avdelingen. Prosjektet får praksisveiledermidler fra høyskolen.

Utgangspunktet for prosjektet er utfordringer knyttet til systematisk sykepleierdokumentasjon i sengeposter.

I sykepleierutdanningen lærer studentene om prinsipper for dokumentasjon og hvordan dette arbeidet utføres på papir og elektronisk. De har administrativt pleieplan (behandlingsplan) som ett av mange arbeidskrav i praksis. I og med at praksisfeltet generelt har få og til dels mangelfulle rutiner for dokumentasjon, mister opplæringen i utdanningen sin effekt. For å øke læringsutbyttet hos studentene er det viktig å ha gode

rollemodeller og eksempler i praksis. Sykehuset og IHSV ønsker derfor å samarbeide om å forbedre sykepleiernes dokumentasjonspraksis.

De mener at dette vil gjøre utdanningen av sykepleiere bedre og at studentene i samarbeid med sykepleierne i avdelingen vil bidra til utvikling og økt bruk av behandlingsplaner.

## NRK FleRe - Flerkulturell rekruttering

NRK har i flere år hatt som mål å synliggjøre et flerkulturelt Norge i programmene blant annet gjennom aktivt å rekruttere og profilere journalister med flerkulturell bakgrunn, og det ble i 2005 gjennomført et større prosjektarbeid som la grunnlaget for ulike tiltak på området.

På bakgrunn av dette vedtok direktørmøtet i juni 2007 at en stipendiatordning skulle prøves ut.

Fra og med 2008 har NRK ansatt 10 stipendiat pr. år.

I tillegg til målene om økt mangfold er det et selvstendig mål å bidra til rekruttering av dyktige journalister til NRKs programvirksomhet.

Ordningen skal mht kandidaters

kompetanse, pedagogisk innhold og utplassering i praktisk arbeidstrening i størst mulig grad ivareta bredden i NRKs programvirksomhet.

Ordningen omfatter et opplæringsopplegg av ca. seks måneders varighet bestående av undervisning og arbeidstrening/praksis. Stipendiatene produserer i denne perioden en rekke saker for radio, tv og nett.

Ordningen har base i Østlandssendingens lokaler og i nærhet til det redaksjonelle miljøet på stedet.

Stipendiatene tilbringer fire måneder i Østlandssendingen og to i en annen redaksjon i NRK. De første fire månedene har stipendiatene en faglærer/veileder fra Østlandssendingen og

lærere og forelesere hentes inn både fra denne avdelingen og NRK for øvrig. Etter endt praksis må stipendiatene søke på vikariater og ledige stillinger, men de har det fortrinnet at de har såkalt "intern status" og dermed kan søke på stillinger som er forbeholdt fast ansatte.

Fra høsten 2010 utvider NRK stipendiatperioden til ti måneder som etterfølges av sommerjobb. Hensikten er å gi stipendiatene mer erfaring og større muligheter for spesialisering. Aktuelle redaksjoner vil bli trukket inn i rekrutteringen og knyttet tettere til oppfølgingen av stipendiatene.

# Mer mangfoldig jobb

- Ikke bare har FleRe-ordningen vært nyttig for NRK som bedrift og organisasjon, men stipendiatene har også gjort journalistikken rikere, understreker Marianne Mikkelsen, en av initiativtakerne og ansvarlig for FleRe-prosjektet. Mikkelsen mener samtidig at NRK trenger de flerkulturelle journalistene mer enn hva stipendiatene trenger det selv, og at prosjektet har bidratt til å få fart på rekrutteringen av journalister med flerkulturell bakgrunn.



- Det har vært en vinn-vinn situasjon for begge parter, sier stipendiatdeltaker Mariam Javed, som nå har fått fast jobb i NRK.

Prosjektet handler om å tilby personer med flerkulturell bakgrunn en praksisplass i Norges største mediebedrift. De heldige utvalgte får innføring og opplæring i radio, nett og tv. Alle er også gjennom en opplæringsperiode i Østlandssendingen, og i den siste delen av stipendiatperioden får de være i en redaksjon basert på egne ønsker og bedriftens behov. Opprinnelig var praksisperioden på et halvt år, men NRK har nå valgt å utvide stipendiatperioden med fire måneder.

-Jeg ble tipset om stipendiatorordningen av en venninne, som mente det ville være midt i blinken for meg med arbeidserfaring fra NRK.

## Aktivt oppsøkende

For å få gjøre stipendiatorordningen kjent informerte NRK aktuelle studiesteder rundt om i landet, annonserte i pressen, TV og på finn.no. -Vi tok også direkte kontakt med studentforeninger for etniske minoriteter, forteller Mikkelsen.

- Først var jeg skeptisk til om dette kunne være noe for meg, men jeg valgte å ringe til Marianne for å få vite mer om prosjektet, og etter den telefonsamtalen var jeg overbevist om at jeg ville søke.

Mariam har i dag fast jobb som nettjournalist i NRK skole, en nysatsing i NRK, som er et mediebasert utdanningsverktøy for elevene i grunn- og ungdomskolen basert på lærerplanene.

- Jobben i NRK skole er som hånd i hanske for meg, sier Mariam, som i tillegg til lærerutdanning har en spesialisering i media og kommunikasjon fra Høyskolen i Oslo. Samtidig er Mariam Javed fast kåsør i radioprogrammet Under samme himmel.



# Journalistikk

Stipendiatene er ikke garantert fast jobb etter at deres opplæringsperiode er over. Til tross for intensiv opplæring, god praksis og intern status, er det ikke enkelt for stipendiatene å få fotfeste i NRK. Men deres interne status er et viktig fortrinn.

## Lettere å få fast jobb

Det innebærer at de kan søke på utlyste stillinger som er forbeholdt fast ansatte. – Det er noe helt annet å søke på en stilling i NRK når du kjenner organisasjonen, ansatte og ikke minst kan de ulike verktøyene man benytter.

Fire av de 20 første stipendiatene har nå fast jobb i NRK.

- NRK FleRe ble opprinnelig

igangsatt som et forsøksprosjekt med tre planlagte kull. Nå er det klart at det blir minst seks kull og det femte er nå i gang med sin praksisperiode.

-Vårt ønske er å utdanne enda bedre kvalifiserte journalister og dermed styrke deres jobbmuligheter etter endt opplæring, understreker Mikkelsen.



# Trainee på sykehuset

Tomas Lyngstad er trainee i administrasjonen ved Vestre Viken HF, Sykehuset Buskerud. HR-sjef Karin Ask - Henriksen er veldig fornøyd med at sykehuset deltar i traineeordningen.

- Vi har aldri hatt traineer før, og jeg er kjempefornøyd, sier Ask-Henriksen.

Trainee Drammen er en stiftelse som organiserer traineeordningen for Drammensregionen. Hensikten med stiftelsen er å gjøre regionen attraktiv som arbeidssted for studenter som tar høyere utdanning, minimum på bachelornivå. Traineeprogrammet ved sykehuset er knyttet til administrerende direktørs stabs- og støttefunksjoner, og fordeler seg på økonomi- og personalavdelingen.

## Spennende fusjon

24 år gamle Tomas Lyngstad har bachelorgrad i markedsføring fra BI, med personlig salg og salgsledelse i fagkretsen.

- Jeg hadde lyst til å være trainee først og fremst fordi det er et stort maskineri, og jeg vil prøve forskjel-

lige ting i løpet av traineeperioden, sier han. Særlig spennende synes han det er med fusjonen til Vestre Viken HF.

Han synes mottakelsen han har fått har vært ekstraordinær, og gleder seg til å brette opp ermene og gå løs på oppgavene.

- Jeg gleder meg veldig, men er litt nervøs i forhold til forventningene, smiler han, med et blikk bort mot HR-sjefen.

## Nye impulser

Ask - Henriksen er ikke engstelig: - Vår ambisjon er at Tomas skal få innsyn i sykehuset som en spennende og utviklende arbeidsplass. Samtidig ser vi frem til å få tilført nye impulser gjennom ham, sier hun.

---

Tekst og bilde: Kommunikasjonsavdelingen ved Vestre Viken HF.



## Trainee-ordning ved Vestre Viken HF, Sykehuset Buskerud.

Vestre Viken HF, sykehuset Buskerud er med i Trainee Drammen. Målet er å gi en god innsikt i og kunnskap om sykehuset som en spennende og utviklende arbeidsplass. Samtidig ser de det som svært verdifullt å kunne få tilført nye impulser gjennom en trainee.

Traineeprogrammet ved sykehuset består av 2 moduler a 6 mnd og er knyttet til administrerende direktørs stabs – og støttefunksjoner. I modul 1 de 6 første månedene skal traineen utføre oppgaver innen Økonomiavdelingen med varierte oppgaver innen bl. annet budsjett, regnskap, analyse og resultatoppfølging. I modul 2 de neste 6 månedene vil oppgavene være knyttet til HR- avdelingen.

Sykehusets lønnskostnader utgjør ca 70 % av den totale kostnadsmassen. Det er derfor av avgjørende betydning å kunne forstå og se sammenhenger mellom Økonomi og HR. Oppgavene innen HR området vil blant annet være innen rekruttering, ressursstyring, lønnsforhandlinger, kompetanse, arbeidsmiljø og lederutvikling.

Sykehusets trainee koordinator har hovedansvaret for traineen under hele perioden. I tillegg får traineen en egen kontaktperson i begge avdelingene.

*Trainee er en fagutdannet person som tas inn ved en bedrift som aspirant for videre spesialopplæring*



# Tenk utradisjonelt – få tak i nødvendig kompet

## Fakta

### Y-veien

Den såkalte Y-veien er en mulighet for opptak til ingeniørutdanning for de som ikke har studiespesialisering fra videregående skole, ved at det i stedet retter seg mot søkere med eksamen fra yrkesfaglig studieretning og relevant fagbrev. Ved mange ingeniørutdanninger får disse kandidatene mulighet til å starte direkte på en 3-årig ingeniørutdanning. Tidligere krav om enten 2-årig teknisk fagskole, 1-årig forkurs eller tre-semesterordning (TRES) med sommerkurs, faller bort for disse kandidatene.

Det er mange gode erfaringer knyttet til Y-veien, og studentene er svært motiverte. De får ofte gode resultater i studiene, og de er svært ettertraktet på arbeidsmarkedet, ved at de både har en omfattende praktisk og teoretisk bakgrunn. Kandidatene med fullført ingeniørutdanning får også mulighetene til å gå videre på en sivilingeniørutdanning.

Kjell Magne Søby var i gang med å utdanne seg til servitør, men underveis i utdanningen fant han ut at hans fremtidige yrke vanskelig lot seg kombinere med familieliv. Ikke samsvarte det med hans interesser heller. Så han begynte å tenke i andre baner.

-Jeg har alltid vært interessert i elektro-fag. I utgangspunktet hadde jeg planer om å kontakte lokale e-verk for å høre om det var muligheter å få jobbe under opplæring der. Men en kamerat, som kjente en som arbeidet i Statnett, tipset meg om at jeg kunne prøve å kontakte selskapet for å få praksisplass der. Målgruppen for praksiskandidatordningen (gamle § 20 i Opplæringsloven) har tradisjonelt vært voksne som har lang praksis innen et fag, men som mangler formell utdanning. Men Kjell Magne hadde ingen tidligere erfaring innen energifaget da han kontaktet Statnett.

### Tok selv initiativ

-Da jeg leste om praksiskandidatordningen på internett ble jeg usikker på om denne også var aktuell for folk som ikke har tidligere praksis i faget. Men jeg valgte allikevel å kontakte Statnett for å se om det kunne være en mulighet, sier han. Og det var det! CV'en og søknaden til Søby havnet

til slutt på bordet hos HR-direktøren i Statnett, Thor Johansen, som igjen brakte den videre til leder for transformatorstasjonen på Karihaugen, Øyvind Flor.

Jeg har i flere år jobbet med å utdanne folk innen energibransjen, og erfaringsmessig ser jeg at kandidatene har stor nytte av å ha praksis parallelt med at de tar teoridelen. Mange er allerede skoleleie, og det er unødvendig at man da først må ta teorien. Det vanlige er jo at man først tar den teoretiske delen av utdanningen før personen selv skaffer seg relevant praksis i en virksomhet. Kjell Magne valgte den mer utradisjonelle veien til fagbrevet, som jeg mener kan være vel så nyttig og lærerikt, sier Flor.

### Individuell tilpasning ga resultat

Fremfor å inngå en lærlingkontrakt, som ville låse han inn i et løp, ble Kjell Magne Søby midlertidig ansatt som hjelpearbeider ved siden av at han utdannet seg til energimontør. Han fikk fri i de periodene han hadde behov for å lese til teoriprøven. En slik løsning medførte at Søby tok fagprøven som privatist, og dermed brukte halvannet år lengre på utdannelsen enn det

# anse

## Faste stillinger tilpasset nyutdannede

**Statnett** ansetter mellom 10 og 20 nyansatte hvert år i faste stillinger som er tilpasset nyutdannede. Virksomheten har god erfaring med å integrere nyutdannede og har opprettet et eget organ for denne gruppen, **Ung i Statnett**, som en del av livsfasepolitikken. Ung i Statnett tilrettelegger både sosialt og faglig for de nye medarbeiderne.

normerte løpet på fire år.

-For meg var det helt avgjørende at jeg kunne legge opp løpet frem til fagbrevet på den måten som passet både bedriften og meg, understreker Kjell Magne.

Kombinasjonen av en fleksibel arbeidsgiver og personlig initiativ fra Kjell Magnes side bidro til at han fikk muligheten til å utdanne seg til energimontør samtidig som han var ansatt i Statnett med sitt daglige virke på transformatorstasjonen ved Karihaugen. Øyvind Flor mener flere arbeidsgivere bør se at det finnes andre måter å skaffe kompetent arbeidskraft enn å kunne følge tilsynelatende fastlåste spor.

-Det er uheldig å låse en utdanning i ett løp da det ikke nødvendigvis passer for alle. Praksiskandidatordningen åpner for at man kan tenke annerledes, og det er opp til hver enkelt bedrift hvordan de ønsker å tilrettelegge ordningen. Og da handler det i bunn og grunn om en virksomhets villighet til å tilby den løsningen som passer personen som skal ta fagprøven best.

Bedrifter bør ikke være engstelige for å gå utradisjonelle veier når de trenger arbeidskraft. Gjør de det, risikerer de å gå glipp av mye god kompetanse, sier Flor. Kjell Magne tok fagprøven høsten 2008 og jobber i dag som energimontør i Statnett.

---

Intervju: Helene Løken. Foto: Privat





# Etter- og videreutdanning

Etter- og videreutdanning (EVU) er viktig for de som allerede er i arbeidslivet for å kunne møte fremtidige utfordringer, og for virksomhetene fordi kompetansekravene stadig endrer seg.

Etterutdanning er kortere kurs og utdanningsaktiviteter som oppdaterer kompetansen og er et ”påfyll”, men det gir ikke mer eller ny formell kompetanse (i form av grader, nivåer i utdanningssystemet, etc). BKA-kursene er et eksempel på etterutdanning.

Videreutdanning er mer omfattende og leder frem til mer formell kompetanseheving i forhold til utdanningssystemet (grad, nivå, etc).

I og med at EVU er viktig for alle parter, kan det være viktig at virksomheten har en eller annen form for system for å identifisere kompetansebehov og tiltak for etter- og videreutdanning. Dette bør innebære tett dialog med de ansatte og tillitsvalgte.

Innretningen og omfanget av etter- og videreutdanning varierer mye alt etter behov. I noen tilfeller skjer etter- og videreutdanning på initiativ fra den enkelte ansatte, i andre tilfeller

organiserer arbeidsgiver egne skreddersydde kursopplegg, gjerne i samarbeid med en ekstern kurs- eller utdannings-tilbyder.

Både private og offentlige tilbydere gir tilbud om etter- og videreutdanning. Studieforbundene gir i hovedsak tilbud om etterutdanning, for eksempel innen språk og IT. Det kan også være behov for kurs innen regnskap, logistikk og andre emner.

I noen tilfeller vil ansatte følge mer omfattende undervisningsopplegg, som for eksempel leder frem til en mastergrad ved et universitet eller en høyskole. Ofte er dette individuelle opplegg hvor studenten/den ansatte følger et etablert studieopplegg ved institusjonen, gjerne på deltid.

En del utdanningsinstitusjoner i høyere utdanning gir også mer skreddersydde tilbud innenfor etter- og videreutdanning (EVU), som enten retter seg mot enkeltvirksomheter eller en sektor.

I stor grad vil det da dreie seg om mer eller mindre skreddersydde tilbud for nærmere spesifiserte grupper.

## Andre ordninger

Det er mange andre gode eksempler på samarbeid mellom utdanning og arbeidsliv. I noen tilfeller er det kun en løs tilknytning, som rådgivningsvirksomhet innenfor et område. I andre tilfeller knytter virksomheten til seg studenter som de kan ha nytte av senere. Følgende er eksempler som kan benyttes og som ikke innebærer en veldig tett og formell kobling mellom utdanningsinstitusjon og virksomhet:

- Samarbeid med kommende mastergradsstudenter i form av prosjektoppgaver, eller lignende. Virksomheten blir kjent med mulige fremtidige kandidater, og studenten får kjennskap til bransjen/virksomheten.
- Ansatte tar mastergrad med fokus på egen virksomhet/bransje
- Virksomhetene bidrar med forelesere, sensorer og veiledere i forbindelse med master- og prosjektoppgaver
- Bedriftsrepresentasjoner ved ulike studiesteder, studentmesser
- Sommerjobb for studenter
- Prosjektoppgaver med faglig støtte og kostnadsdekning
- Sponsorvirksomhet
- Stillinger tilpasset nyutdannede

## Møteplass mellom arbeidsliv og universitet

LO Stat samarbeider med Universitetet i Bergen om tre etter- og videreutdanningstilbud for ansatte og tillitsvalgte i arbeidslivet. Studietilbudet gir grunnleggende kompetanse innenfor det statsvitenskapelige studium av henholdsvis forvaltningspolitikk, organisasjoner og organisering og samspillet mellom ulike organisasjonsformer,

demokrati og innovasjon. Tilbudet skal også være en møteplass mellom arbeidslivet og universitetet. Ved avlagt eksamen i de tre elementene, (60) studiepoeng, har studenter uten tidligere formell studiekompetanse mulighet til å videreføre sin utdanning ved høyskoler og universitet.

## Lektor II-ordningen

Den nye lektor II-ordningen er et ledd i å øke rekrutteringen til realfag og skal skape gode og nyttige relasjoner til arbeidslivet som et grunnlag for økt læringsutbytte i realfagene. Tiltaket innebærer at yrkesaktive utenom skolen skal undervise i realfag på deltid på grunnskolen ungdomstrinn og i

videregående opplæring. Målet med lektor II-ordningen er å styrke de faglige og de praktiske aspektene ved opplæringen, samt øke elevenes motivasjon for fagene. Ordningen var tidligere en prøveordning, men lanseres nå på mer permanent basis.

## Statnett

Statnett deltar i arbeidet med å utvikle et eget masterprogram i energi og miljø ved Høyskolen i Akershus og har inngått en samarbeidsavtale knyttet til opprettelsen av dette studiet og vil blant annet bidra med økonomiske og faglige ressurser

knyttet til en professor 2 og en stipendiatstilling ved høyskolen.

Statnett har også professor 2 stillinger ved energi og miljø på NTNU og på høyskolen i Narvik.



## Fra teori til praksis

### Tidligere utgivelser:

Arbeid – nøkkelen til integrering (2007)  
Samarbeid mellom ledere og tillitsvalgte (2008)

#### **Spekter**

Postboks 1511 Vika  
0117 Oslo  
Telefon: 47 65 70 00

#### **LO Stat**

Møllergt. 10  
0179 Oslo  
Telefon: 23 06 10 51

#### **SAN**

Postboks 2312 Solli  
0201 Oslo  
Telefon: 22 94 75 00

#### **YS**

Postboks 9232 Grønland  
0134 Oslo  
Telefon: 21 01 36 00

#### **Akademikerne**

Fridtjof Nansens plass 6  
0160 Oslo  
Telefon: 95 30 90 90

#### **Unio**

Stortingsgata 2  
0158 Oslo  
Telefon: 22 70 88 50