

Profesjonsorganisasjoners engasjement i videre læring og kompetanseutvikling

- en studie av NITO og NSF

Mie Cathrin Løvdahl



Masteroppgave i pedagogikk
Didaktikk og organisasjonslæring
Det utdanningsvitenskapelige fakultet

Pedagogisk forskningsinstitutt

UNIVERSITETET I OSLO

Februar 2012

© Mie Cathrin Løvdahl

2012

Profesjonsorganisasjoners engasjement i videre læring og kompetanseutvikling
- en studie av NITO og NSF

Mie Cathrin Løvdahl

<http://www.duo.uio.no>

Trykk: Reprosentralen, Universitetet i Oslo

II

SAMMENDRAG AV MASTEROPPGAVEN I PEDAGOGIKK

Tittel:

Profesjonsorganisasjoners engasjement i videre læring og kompetanseutvikling
- en studie av NITO og NSF

Av:

Mie Cathrin Løvdahl

Eksamen:

Masteroppgave i pedagogikk
Studieretning: Didaktikk og organisasjonslæring

Semester:

Vår 2012

Stikkord:

Videre læring, kunnskap, kunnskap- og kompetanseutvikling, livslang læring, profesjon, profesjonsorganisasjoner,

Problemstilling

Gjennom masteroppgaven har jeg undersøkt hvordan to profesjonsorganisasjoner engasjerer seg i profesjonsutøvernes videre læring i profesjonsorganisasjonene. Problemstillingen er som følger:

Hvordan engasjerer profesjonsorganisasjonene seg i å legge til rette for medlemmenes videre læring og kompetanseutvikling i arbeidslivet?

For å kunne belyse hovedproblemstillingen ble følgende underproblemstillinger undersøkt nærmere:

1. Hva kjennetegner profesjonsorganisasjonenes strategier for videre læring i organisasjonene?
2. Hvilke tiltak og aktiviteter har organisasjonene for å møte fastsatte strategier?
3. Hvilke visjoner om videre læring gjenspeiles i organisasjonenes strategier, tiltak og aktiviteter?

Metoder og kilder

Oppgaven tar for seg en studie på to profesjonsorganisasjoner, Norges Ingeniør og Teknologorganisasjon (NITO) og Norsk Sykepleierforbund (NSF). Det ga meg mulighet til å se ulike måter organisasjoner kan arbeide med tilrettelegging av medlemmenes videre læring på. For å svare på problemstillingen valgte jeg å gjøre en kvalitativ dokumentanalyse av ulike dokumentene for å kunne fortolke meningsinnholdet i tekstene, noe som gjør at undersøkelsen er preget av en hermeneutisk tilnærming. En dokumentanalyse ga meg tilgang til både meningsytringer og faktainformasjon, og ga meg mulighet til å undersøke dokumenter og strategier nøyaktig slik de er nedtegnet. Hovedkilden i oppgavens analyse er diverse offentlig tilgjengelig data og dokumenter. Utvalgte dokumenter er utviklet av formelle organisasjoner på bakgrunn av landsmøter og årsmøter.

Resultater og hovedkonklusjoner

Analysen har vist at organisasjonene er like ved at de arbeider innenfor et felt preget av rask utvikling, hvor det oppleves utfordrende å holde seg oppdatert. Gjennom strategier, aktiviteter og tiltak ble det tydelig at begge organisasjonene arbeider aktivt og målbevisst for å utvikle medlemmenes kunnskap og kompetanse. Analysen avdekket også en del forskjeller mellom organisasjonene, blant annet at de arbeider med medlemmenes videre læring og kompetanseutvikling på ulike måter gjennom deres strategier, grad av regulering, visjoner, tiltak og aktiviteter, og samarbeidsrelasjoner.

Gjennom analysen kan det se ut som at NSF vektlegger kontroll over medlemmenes kunnskap og kompetanse mer enn de oppmuntrer selvstyrt læring hos individet over tid. NITO ser ut til å være mer opptatt av livslang læring som selvstyrt og som kan fremme motivasjon for medlemmene til å realisere sitt potensial. Med dette ser NITO ut til å tenke mer i bane av livslang læring enn det NSF gjør. I den sammenhengen er det viktig å huske at NSF's ansvarsområde og arbeidsoppgaver stiller andre krav til medlemmenes kunnskap og kompetanse, og at det er viktigere for NSF å sikre arbeidets kvalitets og pasientens sikkerhet enn medlemmenes mulighet til å styre egen faglige utvikling.

Forord

Arbeidet med å skrive masteroppgaven har vært en utfordrende, krevende og ikke minst svært lærerik prosess. Å kunne avsluttet studiet i pedagogikk og levere en masteroppgave gjør meg glad, lettet og stolt.

Jeg vil rette en spesielt stor takk til mine veiledere Berit Karseth og Monika Nerland for all hjelp med å få masteroppgaven i havn. Takk for konstruktive tilbakemeldinger og faglige innspill. Deres engasjement og støtte har vært uvurderlig!

Jeg vil også takke gode venner på Helga Eng. Takk for hyggelige samtaler og sosialt samvær.

Til slutt vil jeg vil takke min elskede Tommy og kjære familie for deres evige støtte. Takk for at dere alltid er der for meg, motiverer meg og har tro på meg! Takk til Charlotte, mamma og Linda for korrekturlesing.

Råholt, februar 2012

Mie Cathrin Løvdahl

Innholdsfortegnelse

1	Innledning	1
1.1	Kunnskapssamfunnet og forventninger om læring i arbeidslivet som bakteppe.....	1
1.2	Problemstilling og avgrensning	4
1.3	Oppgavens struktur.....	6
2	Profesjoner og livslang læring	8
2.1	Profesjoner i et kunnskapssamfunn- oppgaver og kjennetegn	8
2.2	Profesjoners rolle i dagens samfunn – fire utfordringer	12
2.3	Livslang læring i et profesjonsperspektiv.....	16
2.4	Spenningsforhold i livslang læringspolitikk.....	18
2.5	Ideer om profesjonell utvikling	20
2.6	Profesjonsorganisasjoner som kunnskapsagent.....	22
3	Noen relevante studier	24
3.1	Forskning på kontinuerlig yrkesopplæring.....	24
3.2	Studier av kunnskap og læring i norske profesjoner	25
3.3	Profesjonsorganisasjonenes kunnskapsarbeid	27
3.4	Undersøkelser av kompetanseutvikling i NITO og NSF.....	28
3.4.1	Kompetanseutvikling blant NITOs medlemmer	28
3.4.2	Kompetanseutvikling blant NSF's medlemmer	30
3.5	Oppsummering	32
4	Metode	34
4.1	Studiens datagrunnlag.....	35
4.2	Analysestrategi	37
4.3	Kvalitetsvurdering av studien.....	39
5	Analyse av tiltak for å sikre læringsmuligheter i NITO og NSF	42
5.1	Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon	42
5.1.1	Beskrivelse av NITOs strategier	42
5.1.2	Aktiviteter rettet mot medlemmene.....	49
5.1.3	Visjoner om livslang læring	52
5.1.4	Grad av regulering.....	54
5.1.5	Sentrale samarbeidsrelasjoner	55
5.2	Norsk Sykepleierforbund.....	57

5.2.1	Beskrivelser av NSF's strategier	57
5.2.2	Aktiviteter rettet mot medlemmene.....	63
5.2.3	Visjoner om livslang læring	65
5.2.4	Grad av regulering.....	67
5.2.5	Sentrale samarbeidsrelasjoner	68
5.3	Oppsummering av funn i analysen	69
6	Diskusjon	74
6.1	Avsluttende kommentar.....	80
	Litteraturliste	81

1 Innledning

Denne oppgaven handler om hvordan to profesjonsorganisasjoner, NITO og NSF, arbeider for å tilrettelegge for faglig utvikling og oppdatering for sine medlemmer. Dette temaet er interessant å studere nærmere fordi faglig utvikling og oppdatering av kunnskap blir stadig viktigere i kunnskapssamfunnets fremvekst, og fordi profesjonsorganisasjonenes måte å legge til rette for videre læring får betydning for deres rolle og status som profesjon. I denne oppgaven ser jeg nærmere på hvordan det legges til rette for videre læring og kompetanseutvikling i profesjonene, gjennom profesjonsorganisasjonene.

Dette kapittelet vil begynne med en bakgrunn for oppgaven, for å sette oppgavens problemstilling i en kontekst. Videre vil oppgavens problemstilling beskrives etterfulgt av begrepsforklaringer og avgrensning, før kapittelet avsluttes med en oversikt over oppgavens struktur.

1.1 Kunnskapssamfunnet og forventninger om læring i arbeidslivet som bakteppe

Kunnskapssamfunnets fremvekst stiller profesjonsutøvere overfor nye utfordringer. Profesjonene befinner seg i et grunnleggende spenningsforhold, hvor det moderne samfunnet på den ene siden blir stadig mer avhengig av de profesjonelles tjenester, og hvor det på den andre siden stilles spørsmål ved profesjonelles evne til å følge med og holde seg oppdatert i den raske kunnskapsutviklingen. Kunnskapsproduksjonen skjer i arbeidslivet i større grad nå enn før, derfor blir det viktig å være bevisst på hvordan det tilrettelegges for læring i arbeidslivet. I den forbindelse blir det interessant å undersøke hvordan profesjonsorganisasjonene legger til rette for sine medlemmers muligheter til å oppdatere kunnskap og kompetanse.

Følgende avsnitt vil beskrive kunnskapens rolle i kunnskapssamfunnet, og hvordan kunnskap og kompetanse har fått en avgjørende betydning for samfunnsutviklingen. Som bakgrunn for oppgaven vil jeg begynne med en kort gjennomgang av hva som kjennetegner kunnskapssamfunnet og hvilke endringer fremveksten av det medfører for samfunnsutviklingen og videre læring i arbeidslivet.

Alle samfunn har på ulike måter hatt kunnskap som en grunnleggende komponent. Særtrekket i dagens samfunn, som gjør at det karakteriseres som et ”kunnskapssamfunn”, er at kunnskap og kreativitet har blitt de viktigste drivkreftene for verdiskapning i samfunnet, og er stadig mer avgjørende for enkeltmenneskers mulighet til selvrealisering. Kunnskap har i dag fått økt betydning som ressurs og drivkraft i samfunnsutviklingen. Tidligere var faktorer som kapital, utstyr eller bygninger de viktigste innsatsfaktorene i arbeidslivet, i dag er det menneskene selv. Menneskers kunnskap, kompetanse og holdninger har fått en avgjørende betydning både for menneskene selv og samfunnet. Dette kommer særlig frem i en undersøkelse utført av Statistisk Sentralbyrå, som viser at omtrent 80 prosent av den norske nasjonalformuen består av menneskelige ressurser (Kunnskapsdepartementet 2003:23).

Fossestøl (Fossestøl 2004) trekker frem to endringer som henger sammen med forventninger fra kunnskapssamfunnet. Det ene kaller han veksten i tjenesteytende næringer, som handler om at produksjon av varer og tjenester henger stadig tettere sammen. Produktet blir dermed mer enn bare selve varen. I tillegg til planleggingen av produktet består produktet av bakenforliggende organisering og kunnskap som følger med varen til kunden. Dette er tilfellet med eksempelvis systemer for opplæring, drift eller vedlikehold. Det skjer en overgang fra industriell industriproduksjon og tjenesteyting, til en industrialisert tjenesteyting og tjenesteytende industri. Tjenesteyting handler om å ta i bruk våre følelser og innlevelse for å nå ulike mål eller løse oppgaver. For en servicemedarbeider blir evnen til å tolke nærmest usynlige signaler fra kunden viktig. Dette setter han/hun i stand til å gi det litt ekstra av seg selv, og kan være avgjørende for om kunden velger samme produkt eller produsent på ny. Utviklingen mot en industrialisert tjenesteindustri og tjenesteytende industri medfører et økende behov for at alle ledd i produksjonsprosessen, fra planlegging til produksjon, salg og markedsføring, må være i stand til å sette seg inn i de andre leddenes behov og situasjon og

legge det til grunn for egen jobbutførelse. Det andre kjennetegnet kaller Fossetøl (ibid) fremveksten av nye ”kunnskapsforvaltningsregimer”. For å beskrive kunnskapssamfunnet kan man se på endringer i måten kunnskapen produseres på. Tradisjonelt har kunnskap blitt produsert ved forskningsinstitusjoner, formidlet ved utdanningsinstitusjoner og tatt i bruk i arbeidslivet. For å kunne utnytte denne kunnskapen, er utfordringen å skape samfunnsmessige og organisatoriske systemer som er i stand til å ta i bruk kunnskapen på mest mulig effektive måter (ibid). Denne tradisjonelle kunnskapsforståelsen er i følge Gibbons (ibid) i ferd med å endres. Vi er på vei til et samfunn hvor kunnskapsproduksjonen skjer i arbeids- og samfunnsliv. Kunnskap er ikke lenger bare anerkjent som teoretisk kunnskap, men består også av praksis- eller erfaringskunnskap. Det må utvikles nye organisasjons- og ledelsesformer som integrerer teori og praksis, kunnskap og handling, i stedet for å skille dem (ibid).

I motsetning til andre ressurser er ikke kunnskap en knapp ressurs man kan gå tom for. Kunnskap som ressurs vil bare fortsette å øke i verdi jo mer den brukes og deles. Det får dermed betydning for hvordan kunnskapsressursene bør forvaltes og foredles. I økende grad blir både nasjoner, institusjoner og organisasjoner avhengig av å ha gode systemer for samarbeid og deling av kunnskap. Fossetøl trekker frem at det dermed blir viktigere med relasjonsmestring, å jobbe sammen, og ha samarbeidsorienterte arbeidsformer i arbeidslivet (Fossetøl 2004).

I dagens samfunn endres kunnskapen raskt og ofte (Cervero 2001). Kunnskapsutviklingen sammen med den økte tilgangen på kunnskap fører til at individer får et stadig behov for å oppdatere og utvikle kunnskapen sin (Kunnskapsdepartementet 2003). Dette kommer også frem i en rapport fra Kunnskapsdepartementet, som sier at ”teknologiske fremskritt, globalisering av markedene og høyere omstillingstakt har medført til økt kompetansebehov i norske virksomheter” (Kunnskapsdepartementet 2006). Cervero (2001) drar blant annet frem raske sosiale endringer og en kraftig økende mengde forskningsbasert kunnskap som årsak til at nærmest alle yrkesaktive har fått et større behov for å oppdatere kunnskap og kompetanse i løpet av en yrkeskarriere (ibid). Som følge av at man i dagens samfunn aldri blir ferdig utlært, får den enkelte et kontinuerlig behov for å oppdatere seg og tilegne seg ny kunnskap (Kunnskapsdepartementet 2003). Det blir essensielt å stadig oppdatere kunnskapsgrunnlaget

for å henge med i den raske utviklingen og følge konkurransen på markedet. Dermed blir evnen til livslang læring særdeles viktig for menneskers livskvalitet og påvirker deres mulighet til å delta i kunnskapssamfunnet (ibid).

Kravet om å øke den faglige utviklingen har steget som følge av kunnskapssamfunnets inntog. Dette vekket min interesse og jeg ble nysgjerrig på hva et økende behov for faglig utvikling betyr for bedrifter og organisasjoner, hvilke endringer det fører til for dem og hvordan de klarer å henge med og dra nytte av den stadige utviklingen. Læring og stadig oppdatering av kunnskap og kompetanse blir en nødvendig utfordring gjennom yrkeslivet. Å undersøke hvordan profesjoner takler disse utfordringene er av særlig interesse på grunn av deres samfunnsansvar og fordi deres tjenester er forankret i kunnskap på et spesielt område.

1.2 Problemstilling og avgrensning

I denne oppgaven vil jeg undersøke hvordan profesjonsorganisasjonene engasjerer seg i forhold til profesjonsutøvernes videre læring i profesjonsorganisasjonene. Problemstillingen er som følger:

Hvordan engasjerer profesjonsorganisasjonene seg i å legge til rette for medlemmenes videre læring og kompetanseutvikling i arbeidslivet?

For å kunne belyse hovedproblemstillingen må følgende underproblemstillinger undersøkes nærmere:

1. Hva kjennetegner profesjonsorganisasjonenes strategier for videre læring i organisasjonene?
2. Hvilke tiltak og aktiviteter har organisasjonene for å møte fastsatte strategier?
3. Hvilke visjoner om videre læring gjenspeiles i organisasjonenes strategier, tiltak og aktiviteter?

For å belyse overnevnte problemstillinger har jeg valgt å fokusere på to profesjonsorganisasjoner, Norges Ingeniør og Teknologorganisasjon (NITO) og Norsk Sykepleierforbund (NSF). En slik fremgangsmåte gir meg mulighet til å undersøke organisasjonenes likheter og ulikheter i forhold til oppgavens problemstillinger. Profesjonene er like ved at de begge er opptatt av kunnskapsutvikling. De befinner seg begge i et felt preget av stadige endringer, hvor kunnskapsutviklingen skjer raskt og hvor det er utfordrende å holde seg oppdatert. Profesjonene er ulike blant annet i deres relasjon til stat og markedet, i deres forhold til privat og offentlig sektor, og i forhold til ulik grad av regulert utvikling. Det blir interessant å se hvordan disse forskjellene påvirker organisasjonenes arbeid med videre læring.

Begrepsavklaring

Å legge til rette for videre læring blir i denne sammenhengen forstått som hva organisasjonene gjør/ har av aktiviteter som legger til rette for at deres medlemmer skal kunne holde seg faglig oppdatert og engasjere seg i videre læring. (Videre læring blir i denne sammenhengen forstått som å fortsette læringsprosessen). Begrepet kompetanse kan forstås som kunnskaper, ferdigheter og holdninger (Bø & Helle 2008). Kompetanseutvikling blir her forstått som alle de tiltak og ordninger organisasjonene gjennomfører for å videreutvikle sine medlemmers kunnskaper, ferdigheter og evner. Profesjonsorganisasjoner kjennetegnes ved at man har dannet organisasjoner, med et stabilt og målrettet samarbeid mellom mennesker gjennom arbeidsdeling og et hierarki (ibid). Disse organisasjonene representerer medlemmer med bakgrunn i en profesjonsutdanning. Livslang læring forstås i dag som en læringsprosess som foregår gjennom hele livet (OECD 2004:1). Livslang læring er ikke et fremtredende begrep i organisasjonene. Jeg har likevel valgt å bruke begrepet livslang læring blant annet i arbeidet med å beskrive organisasjonenes visjoner, dette for å ramme inn begrepene videre læring og kompetanseutvikling.

Avgrensning

For å kunne svare på oppgavens problemstilling vil jeg se nærmere på profesjonsorganisasjonenes strategier og tiltak, og hvordan de tilrettelegger for videre læring for sine medlemmer. Oppgaven er basert på en analyse av ulike dokumenter tilgjengelig på

organisasjonenes nettsider. Jeg har valgt ikke å fokusere på medlemmenes opplevelser eller meninger om organisasjonenes kompetanseutviklingstilbud, da dette kommer på siden av oppgavens problemstilling. Jeg har ikke intervjuet representanter fra organisasjonene, eller fulgt tiltak gjennom observasjon. Jeg mener likevel å ha fått tilgang til god informasjon for å kunne besvare problemstillingen på en god måte. Gjennom dokumentanalysen fikk jeg tilgang til både meningsytringer og faktainformasjon, og jeg fikk mulighet til å undersøke dokumentene og strategiene nøyaktig slik de er nedtegnet. Utvalgte dokumenter er laget av organisasjonene selv og omhandler deres mål, strategier og tiltak i arbeidet med kompetanseutvikling. Dokumentene er forpliktende, regulerende og reflekterer hva organisasjonene er opptatt av i perioden de gjelder for. I mitt datamateriale har jeg dokumenter som gjelder i tidsperioden fra 2007 til 2013. Jeg avsluttet mitt arbeid med innsamling av data i november 2011.

1.3 Oppgavens struktur

I kapittel 1 presenteres oppgavens bakgrunn, hvor det gis et innblikk i kunnskapssamfunnet og hvilke endringer det har medført for kunnskapens rolle og betydning. I dette kapitlet vil problemstillingen blir presentert sammen med en avgrensning i forhold til oppgavens innhold. Kapitlet avsluttes med en oversikt over oppgavens struktur.

Kapittel 2 er oppgavens teoridel. Her vil det redegjøres for hva en profesjon er og hvilke oppgaver slike yrkesgrupper har i samfunnet. Det vil trekkes frem fire utfordringer profesjonene møter i dagens moderne samfunn. Videre vil oppgaven redegjør for begrepet livslang læring, og hvorfor det blir viktig i profesjonssammenheng. Oppgaven vil ta for seg tre spenningsforhold som kan oppstå mellom tilrettelegging for videre kunnskapsutvikling og læring. Mot slutten av kapitlet vil jeg bruke en undersøkelse av Friedman & Philips (2004), for å vise ulike forhold i arbeidslivet som livslang læring vil ha betydning for. Videre vil oppgaven redegjøre for profesjonsorganisasjoner som kunnskapsagent. Avslutningsvis vil jeg gi en oppsummering av oppgavens teoridel.

Kapitel 3 handler om tidligere forskning av relevans for oppgaven. Her beskrives fire tidligere studier. Jeg vil ta for meg en europeisk undersøkelse om kontinuerlig yrkesopplæring, to studier fra Universitetet i Oslo, en om kunnskap og læring i norske profesjoner og en om kunnskapsforvaltning. Til slutt vil jeg se nærmere på studier som omhandler kompetanseutvikling i NITO og NSF.

Kapitel 4 presenterer oppgavens metode. Her vil det bli redegjort for oppgavens metodevalg og datagrunnlag før analysestrategi presenteres. Avslutningsvis følger en kvalitetsvurdering i forbindelse med reliabilitet og validitet.

I kapittel 5 presenteres analysen, hvor jeg først begynner med en kort redegjørelse og beskrivelse av de to profesjonsorganisasjonene, NITO og NSF. Videre går oppgaven nærmere inn i hver av organisasjonene og beskriver deres strategier og tiltak rundt videre læring og kompetanseutvikling, før fokuset rettes mot organisasjonenes grad av regulering, samarbeidsrelasjoner og visjoner om livslang læring og kompetanseutvikling. Avslutningsvis vil jeg gi en oppsummering over funn i analysen.

I kapittel 6 vil oppgavens diskusjon og drøfting få den avsluttende rollen. Her vil jeg se nærmere på hvordan organisasjonene møter utfordringer og spenninger skissert i oppgavens teoridel. I den forbindelse vil jeg trekke frem og tydeliggjøre forskjellene mellom organisasjonene i forhold til deres medlemmers muligheter for videre læring og se det i lys av tidligere forskning. Til slutt følger avsluttende kommentar.

2 Profesjoner og livslang læring

Økte krav til kunnskapsfornyelse og kontinuerlig faglig utvikling påvirker profesjonene og deres arbeidsmåter. Dette kapitlet beskriver hva som kjennetegner profesjoner og hvilke samfunnsoppgaver de har, og gir et innblikk i fire utfordringer profesjoner møter i dagens samfunn. Kapitlet beskriver i tillegg hva som kjennetegner livslang læring, og ulike spenningsforhold profesjonene møter innen livslang læringspolitikk. Det gis et innblikk i ulike syn og begrunnelser for hvorfor livslang læring og profesjonell utvikling er viktig og hva det skal tjene til. Videre tar kapitlet for seg profesjonsorganisasjoner som kunnskapsaktører og profesjonaliseringsagent. Avslutningsvis følger en kort beskrivelse over hvilke elementer jeg tar med videre i arbeidet med analysen, og hva analysen ellers vil undersøke.

2.1 Profesjoner i et kunnskapssamfunn- oppgaver og kjennetegn

En profesjon kan beskrives som en gruppe yrkesutøvere som tar hånd om spesifikke tjenester og funksjoner i samfunnet med utgangspunkt i et felles kunnskapsgrunnlag (Molander & Terum 2008). Profesjoner har et samfunnsansvar, forvalter store samfunnsressurser, sitter med definisjonsmakt og tar beslutninger som kan få store konsekvenser for menneskers velferd (ibid). Profesjoner har som oppgave å ta vare på de av befolkningens behov og interesser, som verken markedet, familien, den byråkratiske forvaltningen eller andre institusjoner lengre ivaretar (Eriksen 2001). Profesjoner er kunnskapsbaserte yrker, og profesjonsutøverne er i besittelse av en kompetanse ervervet gjennom vitenskapelig og teoretisk utdanning, samt gjennom aktiviteter som gir personlig erfaring i praksis. Gjennom sin utdanning innehar profesjonelle kunnskap som ikke er allment kjent for offentligheten. Denne kunnskapen gjør profesjonsutøverne i stand til å kunne håndtere bestemte praktiske problemer og utføre ulike tjenester samfunnet for øvrig ønsker. Dette kaller den amerikanske sosiologen Talcott Parsons for ”det profesjonelle komplekset”. Profesjoner har et tillitsbasert ansvar, hvor samfunnet trenger profesjonsutøvernes kompetanse og stoler på at den er til stede (Molander & Terum 2008).

Forståelse av profesjoner innebærer også å forstå tillit som et sentralt aspekt ved profesjonskunnskap og profesjonsutøvelse. Forholdet mellom brukere og profesjonelle bygger på tillit. Tilliten kan komme både nedenfra og ovenfra. Tillit nedenfra innebærer at brukerne stoler på og har tillit til profesjonsutøverne. Når man snakker om å ha tillit til profesjonelle betyr det at brukerne må stole på de profesjonelles kompetanse. Å stole på profesjonelle gjør en sårbar, men profesjonelle har kunnskap og tjenester brukerne trenger og ønsker, og det medfører at brukerne må stole på at profesjonsutøverne handler som de skal og til brukernes beste (Grimen 2008). Tillit ovenfra innebærer at man kan utøve yrket sitt så lenge man viser seg tilliten verdig. Det finnes ulike ordninger, sertifisering, autorisasjon og lisensiering, man må ha for å kunne utøve visse yrker. Hvis man fyller kravene til utdanning samt praksis over en viss type og lengde er man kvalifisert til arbeidet. Tilliten og retten til å utøve yrket kan trekkes tilbake hvis man ikke utøver arbeidet på en god måte (ibid). Dette blir brukernes sikkerhet på at profesjonelle er tilliten verdig.

Profesjonsutøvere forvalter store samfunnsressurser gjennom yrker som for eksempel lege, psykolog, lærer, advokat, entreprenør, ingeniør og revisor. Profesjonene sitter med definisjonsmakt og tar beslutninger som ofte kan få store konsekvenser for individers hverdagsliv (Molander & Terum 2008). Man kan si at profesjonene er et uttrykk for en særlig regulering av arbeidsmarkedet (Fibæk Laursen mfl. 2005). Kort oppsummert kjennetegnes profesjoner ved at de består av ”kun en bestemt gruppe mennesker, som har utført en bestemt utdanning, som dermed besitter visse kompetanser som er viktig for samfunnet” (Fibæk Laursen 2004:23). Dette gir gruppens medlemmer monopol på å utføre visse funksjoner og tjenester. Samtidig skal de ha frihet til å utføre sitt arbeid (ibid). Med et slikt ansvar følger kravet om at profesjoner kontinuerlig oppdaterer sitt kunnskapsgrunnlag, bestående av faglige kunnskap og kompetanse. Kunnskapsgrunnlaget er i stadig endring gjennom ny forskning og utvikling i samfunnet, og må hele tiden oppdateres og videreutvikles, slik at samfunnet til enhver tid vil motta det beste innen hvert profesjonsområde (Molander & Terum 2008, Eriksen 2001). For profesjonsorganisasjonene er det avgjørende å ha et kollektivt kunnskapsgrunnlag, dette sikrer at alle medlemmene har et høyt nivå av kunnskap og kompetanse, som igjen sikrer kvalitet på det faglige innholdet. Det gir en sikkerhet om at

arbeidere innen ulike felt har den kunnskapen og faglige kompetansen som kreves for å utføre godt arbeid.

Yrker som refereres til som profesjoner er i første omgang de store, klassiske profesjonene, som prester, leger, advokater og så videre, men også andre faggrupper dekkes av profesjonsbetegnelsen. Disse kalles semiprofesjoner, og gjelder yrker hvor man arbeider med mennesker, som omsorg, sykepleie, undervisning og sosialt arbeid. Det kan også diskuteres hvorvidt det finnes en tredje gruppe profesjoner, bestående av høyt utdannede kunnskapsarbeidere innenfor ny teknologi, ledelse og finans (Hjort & Weber 2004). I dag regnes ikke skille mellom profesjoner lenger for å være så markant.

I løpet av de siste 50 årene har statens utdanningspolitikk resultert i en økt vektlegging av forskning og teori hos utdanningsinstitusjonene. Dette har igjen ført til endringer i profesjonsutdanningene. På 60-tallet førte stor vekst i antall studenter samt økt krav til kvalifisert arbeidskraft til et behov for å utvikle systemet for høyere utdanning, slik at man fikk både lange og korte utdanninger ved universitetene. Tidligere hadde utdanninger som var kortere og mer yrkesrettede, såkalte ”semiprofesjoner”, foregått separert fra universitetene (Smeby 2008).

Et vesentlig poeng som blir tatt opp av Abbott (1988), er at kunnskapsgrensene mellom profesjoner ikke er spikret og fastlagt, men at det hele tiden utspiller seg profesjonskamper i grensesoner mellom yrkesgruppene. Disse kampene er også knyttet til kunnskap. Det blir et spørsmål om hvem som ”eier” kunnskapen eller retten til kunnskapen. Eksempler på dette kan være sykepleiere som markerer seg i forhold til leger, og ingeniører som vil vise at det er forskjell mellom utdannede dataprogrammerere og hackere på gutterommet. Slike kamper påvirker arbeidsdelingen slik at den både utfordres og reforhandles, og grenser kan flyttes, forskyves og fjernes. I samfunnet i dag kan man se et underlig skille mellom ”kunnskap” og ”erfaring”, hvor kunnskap har høyere status enn erfaring. Dahle (2008) skriver at leger gjerne blir spurt om hva de *vet*, mens sykepleierne blir spurt om hva de tror *basert på sin erfaring*. Det viser at legene, og andre med høyere utdanning, blir sett på som de som virkelig vet noe,

og vi har tillit til profesjonelle som kan bevise sin kunnskap gjennom utdanning. Dette viser at til tross for lang utdanning og god kompetanse, rager fortsatt statusen til visse profesjoner høyere enn andre. Dette kan være kjernen til de stadige kampene mellom profesjonene, en kamp for å beholde eller oppnå anerkjennelse som eksperter på eller ansvarlige for bestemte oppgaver.

Hvorvidt profesjonene jobber innen offentlig og privat sektor påvirker deres forhold til stat og marked. Historisk har profesjonens opprinnelige rolle vært som en sosial tillitsmann, mer preget av holdninger om å tjene folket og samfunnet (Brint 1994). I Norge har staten hatt en viktig rolle ved at de fleste profesjonene har arbeidet innen offentlig sektor, hvor staten har bidratt til å definere profesjonenes arbeid (Karseth & Nerland 2007). Den senere tiden har det blitt mer vanlig med samarbeidende institusjoner, som også blander private og offentlige interesser (ibid). Profesjonene har opplevd endringer mot en rolle preget av et større ekspertfokus, hvor ønsket om å tjene penger øker. Profesjoner står i dag i økende grad i relasjon til markedet (Brint 1994), hvor staten selv opplever å bli omdefinert av markedstrender og internasjonalisering (Karseth & Nerland 2007). Alle profesjoner står i dag fortsatt i en viss relasjon til staten ved at de har et samfunnsansvar. De forvalter store samfunnsressurser, sitter med definisjonsmakt og tar beslutninger som kan få store konsekvenser for menneskers velferd (ibid). Noen profesjoner er mer influert av markeds mekanismer og finnes ofte i privat sektor, mens andre profesjoner er tettere på staten og befinner seg ofte i offentlig sektor. I følge Brint (1994) står profesjonsorganisasjoner dermed i ulike samarbeidsrelasjoner.

Spørsmålet er om relasjonen mellom profesjon og stat/marked ser ut til å prege læring i profesjoner, og om det gjør seg gjeldende i deres arbeid med livslang læring. Dette skal drøftes senere i oppgaven.

2.2 Profesjoners rolle i dagens samfunn

– fire utfordringer

I følge Molander og Terum (2008) er profesjoner i det moderne samfunnet, som tidligere nevnt, tilknyttet et tillitsbasert ansvar, som baserer seg på at befolkningen og profesjonsutøverne må ha tillit til hverandre. Befolkningen trenger profesjonsutøvernes kompetanse, og stoler på at kompetansen er til stedet. Profesjonsutøverne tar på seg ansvaret om å forvalte ulike gruppers behov og interesser. Et slikt ansvar innebærer for det første en maktrelasjon, hvor profesjonsutøverne har makt over kundene i form av kontroll over kunnskap. For det andre følger et krav om rettferdiggjøring, ved at profesjonsutøverne har plikt til å «svare for hva de gjør, og må kunne gi gode grunner for sine handlinger» (Molander & Terum 2008:15).

Profesjonenes rolle i det moderne samfunnet gir dem særlig fire utfordringer som vil redegjøres for i følgende avsnitt. I forbindelse med disse utfordringene, blir det aktuelt senere i oppgaven å se på profesjonsorganisasjonenes strategier, for å se nærmere på hvordan de vil løse problemene de møter. Den første utfordringen er at det settes spørsmålsteget ved kunnskapens status. Profesjonsutøvere anvender kunnskap i sitt arbeid, for å kunne gjøre dette på en god måte kreves det ferdigheter og situasjonsinnsikt. Når profesjonelle anvender kunnskap skapes en komplisert formidling mellom teori og praksis, hvor handlingsrelatert kunnskap produseres. Handlingsrelatert kunnskap kan igjen virke tilbake på den teoretiske kunnskapen en baserer yrkesutøvelsen på. Innen profesjonsfagene har det vært store diskusjoner om hva en ”god” praktiker er, hvor forholdet mellom vitenskapelig kunnskap og allmenne regler har vært på den ene siden, og praksiskunnskap og situasjonsrelatert dømmekraft på den andre siden. I dag er fokuset rettet mot kravene om evidensbasert praksis, som er praksis man har vitenskapelig belegg for om virker (Molander & Terum 2008). Det er i dag en utfordring for profesjonsutøverne at befolkningen har rik tilgang på informasjon. Kunnskapsnivået i dag er høyt både blant profesjoner og befolkningen ellers, og med dagens teknologiske virkemidler kan befolkningen raskt finne frem til informasjon bare profesjonelle hadde tilgang til tidligere. Profesjonsutøvere har ikke lenger eksklusiv tilgang til kunnskap på samme måte som før, og med et raskt søk på internett kan man for eksempel finne informasjon som gjør at man kan stille spørsmål ved legers behandlingsopplegg og diagnoser

(Molander & Terum 2008). Dette truer profesjoners monopol på kunnskap og tjenester (Fibæk Laursen mfl. 2005), og fører til at profesjonelle i økende grad må vise at de er verdig sitt ansvar og tillit fra brukerne ved å svare godt og på overbevisende måter (Molander & Terum 2008). På denne måten har befolkningen en viss form for makt over profesjonsutøverne. Det kreves i stadig økende grad at profesjonelle kan ”dokumentere kunnskapen sin, revidere rutiner og legitimere sin eksistens” både internt i organisasjonene og eksternt i forhold til brukere og offentligheten (Hjort & Weber 2004). De profesjonelle må velge ut kunnskap, kvalitetssikre den og anvende den med profesjonelt skjønn.

Den andre utfordringen ligger i profesjonsutøvelsen. Kravene og forventningene de profesjonelle møter fra brukerne er mange og forskjellige. De profesjonelle må ta stilling til hvilke av kravene og behovene som skal imøtekommes, og denne rollen fører til at profesjonene fungerer som ”portvakter i velferdsstaten”. Profesjonene havner i et spenningsfelt, hvor de både skal oppfylle kravet om ’individualiserende behandling av enkelttilfeller’ (Molander & Terum 2008:15), samtidig som de på den andre siden skal oppfylle kravet om likebehandling. Disse to kravene kan komme i konflikt med hverandre, ved at tilfeller som i relevante henseender er like, kan bli behandlet ulikt, og enkelttilfeller som i relevante henseender er ulike, kan bli behandlet likt. Dette bryter med det formelle rettferdighetsprinsippet, som sier at like tilfeller skal behandles likt, og ulike tilfeller skal behandles ulikt. Det er imidlertid ikke så enkelt bestandig å vite hvilke tilfeller som er like og ulike, og hva som fører til at tilfeller skal behandles forskjellig (ibid). En god profesjonsutøvelse krever ofte både kunnskap, kollektive standarder og prosedyrer for å sikre brukerne den profesjonelle hjelpen de trenger.

«Gjennom virksomheten sin definerer profesjonelle hva problemet består i. De gir fortolkninger og forklaringer, og de foreskriver tiltak» (Molander & Terum 2008:16). På denne måten bidrar profesjonelle til normering og standardisering, som fører til at profesjonsutøverne står i fare for at egne verdier spiller inn i deres yrkesutøvelse. Et slikt scenario fører til at like tilfeller ikke blir behandlet likt, som følge av at ulike profesjonelles personlige oppfatninger avgjør hvem som får hva. Nevnte scenario fører også til et

demokratisk problem ved at premissene beslutningene tas på ikke er sanksjonert av lovgiveren (ibid).

Arbeidsorganisasjoner har egne formål og regler, og profesjonsutøvelsen foregår i stadig økende grad innenfor disse organisasjonene. Dette fører til at profesjonelle må forholde seg både til egen yrkesorganisasjon, med sine krav om forsvarlig yrkesutøvelse, og til arbeidsorganisasjonene. En slik situasjon kan føre til konflikter og spenninger mellom profesjonell autonomi og administrativ styring. På en annen side vil det kunne være nødvendig med en utvikling mot å måtte forholde seg til både yrkesorganisasjon og arbeidsorganisasjon. Dette fordi profesjonsmodellen, som baserer seg på tillit til utøverne, deres kompetanse og profesjonelle motivasjon, tvilsomt alene vil kunne sikre oppfyllelsen av «krav om tjenesteytingens kvalitet, effektivitet, behovstilpasning og rettferdighet» (Molander & Terum 2008:16).

Den tredje utfordringen gjelder kvalifisering. Antall studenter som fullfører høyere utdanning har eksplodert, noe som har ført til at kompetansen til yrkestakerne har blitt mer teoretisk. I tillegg har kvalifiseringen blitt mer formalisert og institusjonalisert i forhold til selve yrkesutøvelsen. Det har dermed blitt stilt spørsmål ved utdanningens verdi for yrkesutøvelsen, og om utdanningens verdi er mer symbolsk enn reel kvalifiserende (Molander & Terum 2008). I følge Smeby (2008) finnes det personer som mener utdanning ikke gir god nok kvalifisering i arbeidslivet og at det ikke har stor betydning for videre læring. Den tankegangen fører oss over til fjerde utfordring om kompetanseutvikling og samarbeidsrelasjoner.

Kompetanseutvikling som delt ansvar mellom flere aktører er den fjerde utfordringen. Høyere utdanning er helt sentralt innen profesjoner. Utdanning har historisk vært inngangsbilletten til å praktisere sin profesjon. Den videre tanken har vært at kunnskapen man erverver gjennom utdanning, kan overføres videre til yrkespraksis, hvor den vil vedlikeholdes og utvikles videre i et profesjonelt kollegialt fellesskap (Smeby 2008). Collins (ibid) hevder derimot at det er gjennom arbeidslivet, og ikke gjennom utdanning, man tilegner seg den nødvendige

kunnskapen og ferdighetene man trenger for å lykkes i arbeidslivet. Collins ser at utdanning er et viktig trekk ved profesjoner, men mener det er gjennom arbeidslivet man vil få den kompetansen som kreves (ibid). Ut fra dette kan man se at god kompetanseutvikling krever både utdanning, erfaring og praksis. Utdanning er av klar betydning for utviklingen av kunnskap og kompetanse videre, men det kan se ut til at utdanning alene ikke gir nok kompetanse til å lykkes i arbeidslivet. Kunnskap ervervet gjennom utdanning kan se ut til å danne grunnlaget for kompetansen, dermed blir det nødvendig å utvikle kunnskapen videre i arbeidslivet gjennom praksis og erfaring (ibid).

I dag ser man at videre kompetanseheving er komplekst og at ansvaret ligger hos flere aktører som inngår i en samarbeidsrelasjon med hverandre; utdanningsinstitusjonene, arbeidsgivere og profesjonsorganisasjoner, i tillegg til profesjonsutøverne selv. For å øke befolkningens kompetanse kreves det i dag et samarbeid mellom nevnte aktører. Dette er en utvikling man også ser internasjonalt. Økt globalisering har ført til en større flyt også i arbeidskraft, og fører til at mange selskaper ansetter utenlandske fagfolk. Bologna-prosessen er et eksempel på tiltak som kan lette samarbeidet mellom aktører på tvers av landegrenser. Denne prosessen er et internasjonalt samarbeid mellom en rekke Europeiske land som arbeider mot et felles utdanningsområde (Regjeringen Nettsted 3).

Norske arbeidsgivere har sett betydningen av å øke kompetansen til sine ansatte. De tar ansvar og ser behov og betydningen av økt kompetanse og kunnskap. I en undersøkelse gjort for Kunnskapsdepartementet, finner NIFU STEP at norske arbeidsgivere ser på sine ansattes kompetanse som en avgjørende faktor for bedriftens verdiskapningsevne. Andre undersøkelser viser at kompetanseheving er et område hvor bedrifter allerede har investert og har store ønsker om fortsatt å investere de neste årene (Kunnskapsdepartementet 2008a). Investering i kompetanse gjør noe med arbeidsplassens betydning som læringsarena, nettopp fordi det er bedriftene selv som i stadig økende grad har spisskompetansen utdanningsinstitusjonene mangler. Dette viser seg ved at det meste av kompetanseutviklingen i dag skjer på og i forbindelse med jobben, og er finansiert og tatt initiativ til av arbeidsgiver (Kunnskapsdepartementet 2008a). Profesjonsorganisasjonene har historisk bidratt til å sikre kompetanse gjennom utdanning. I dag må de også engasjere seg i videre læring i arbeidslivet.

Hvordan de gjør det og hvilke visjoner de har er interessante spørsmål som vil undersøkes videre i analysen.

2.3 Livslang læring i et profesjonsperspektiv

Livslang læring blir et sentralt begrep når man snakker om videre profesjonell utvikling, ved at det kan brukes på all aktivitet som fører til økt kunnskap og kompetanse. Dette avsnittet ser nærmere på begrepet livslang læring, hvordan begrepet oppsto, hva det inneholder og hvilken betydning det har fått politisk. Til slutt vil teksten ta for seg ulike spenningsforhold som kan oppstå mellom tilrettelegging for videre kunnskapsutvikling og læring.

Begrepet læring har i århundrer interessert forskere verden over. Begrepet livslang læring ble derimot første gang introdusert av blant andre OECD og UNESCO på 1960-tallet (Hagen & Skule 2008). Livslang læring var en del av en utdanningsstrategi som skulle gi en ny sjanse til personer som ikke dro nytte av tilgjengelige utdanningsmuligheter i sin barndom og ungdom (OECD 2004). Begrepet har som politisk prosjekt spilt ulike roller gjennom de siste tiårene, fra å bli sett på som et virkemiddel for å utjevne sosiale ulikheter, øke produktiviteten i et mikroøkonomisk perspektiv til å ha mål som aktivt medborgerskap og økt sysselsetting (Hagen & Skule 2008). I dag forstås begrepet livslang læring som en læringsprosess som foregår gjennom hele livet (OECD 2004). Begrepet dekker alle læringsaktiviteter som forbedrer kunnskap og kompetanse for alle individer. I følge OECD har vilkår for å understøtte livslang læring fire hovedtrekk. For det første er det viktig med et systematisk overblikk; hvor man ser behov og etterspørsel for læringsmuligheter, som en del av et sammenhengende system som dekker hele livssyklusen, og omfatter alle former for formell og uformell læring. For det andre må det som læres møte behovene til den som skal lære. Det tredje hovedtrekket tar for seg motivasjon som en essensiell komponent for å lære gjennom hele livet, med vekt på læring i eget tempo og selvstyrt læring for å realisere individets potensial. For det fjerde må man se utdanningens og læringens ulike mål, og at dette kan endre seg gjennom livet (OECD 2004). Internasjonal politikk viser også interesse for livslang læring. EU ser på livslang læring som nøkkelen til sysselsetting, og økonomisk suksess som noe som vil gi befolkningen mulighet til å delta fullt og helt i samfunnet. Et av EUs videre

mål innen utdannings- og opplæringspolitikken er å gjøre livslang læring til en realitet (EU-livslang læring, Nettsted 1).

Det er mange grunner til at livslang læring er viktig i et profesjonsperspektiv. Grunnet den hurtige utviklingen som foregår i markedet i dag, både teknologisk og kunnskapsmessig, blir det essensielt å oppdatere egen kunnskap kontinuerlig. En stadig økende grad av globalisering og teknologiske endringer, samt endringer i arbeidets natur og endringer i arbeidsmarkedet, fører til at individers kunnskap stadig må videreutvikles for at de skal kunne henge med i den kunnskapsintensive samfunnsutviklingen (OECD 2004). Livslang læring blir aktuelt i lys av at man i dag aldri kan være ferdig utlært. Det skjer endringer og utvikling hele tiden i arbeidslivet, og kunnskapen må på samme måte oppdateres for å sikre faglig utvikling og kvalitet i arbeidet man utfører.

Livslang læring i norsk kontekst

Man kan tydelig se hvor viktig livslang læring har blitt i det norske samfunnet. Blant andre regjering og departement, gjennom Stortingsmeldinger og utdanningspolitikk, samt landsomfattende organisasjoner, som Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge, tar opp begrepet og ser den økte betydningen det har fått i dagens samfunn. Livslang læring er fortsatt et viktig prinsipp innen norsk utdanningspolitikk, hvor målet er at alle, livet i gjennom, skal ha muligheter til å tilegne seg ny kunnskap og utvikle sine evner. Gjennom livslang læring får man mulighet til å øke den enkeltes livskvalitet, få større verdiskapning og mer fleksibilitet i arbeidslivet (Kunnskapsdepartementet 2008a). Norske arbeidstakere ser ut til å slutte opp om ideen om kompetanseutviklingens betydning, og dette bekreftes gjennom tall fra Lærevilkårsmonitoren, som viser at norske arbeidstakere deltar mye i opplæring. Tallene viser at omtrent 80 prosent av arbeidstakerne har deltatt i en eller flere former for læring det siste året. En undersøkelse gjennomført av NIFU STEP viser at 4-5 prosent av arbeidstiden blir brukt til opplæring per ansatt i løpet av ett år (Kunnskapsdepartementet 2008a). Dette viser at det blir brukt mye tid og ressurser på kompetanseinvestering. Ikke bare deltar norske arbeidstakere mye i opplæring, de har også et stort læringsutbytte av å være på jobb, både gjennom faglige

diskusjoner med kollegaer, gjennom oppgaveløsning for kunder og ved å løse nye problem på jobb (Irgens 2007). Gjennom Hovedavtalen for LO og NHO ser man at også de fokuserer på kompetanseutvikling og ser betydningen det har for hvert enkelt individ, bedriftens utvikling og samfunnet. At ansatte har aktuell kompetanse er en forutsetning for at bedrifter skal kunne ta imot og nyttiggjøre seg ny viten (LO 2010).

2.4 Spenningsforhold i livslang læringspolitikk

Videre vil teksten ta for seg tre spenningsforhold som kan oppstå mellom tilrettelegging for videre kunnskapsutvikling og læring.

Ett spenningsforhold handler om ulike måter å lære på ved tilrettelegging for videre kunnskapsutvikling. I likhet med livslang læring skjer generell læring både gjennom aktiviteter som har og ikke har læring som formål (Nyen 2008). I en rapport fra OECD opereres det med tre ulike begreper for å skille mellom ulike former for læring; formell læring, ikke-formell læring og uformell læring (OECD 2006). Formell læring karakteriseres som intendert læring, som skjer for eksempel gjennom videreutdanning som et fastsatt opplæringsprogram ved en undervisningsinstitusjon, ved et voksenopplæringscenter eller gjennom arbeidsplassen. Formell læring blir vanligvis godkjent med tildeling av en kompetanse eller vitnemål (OECD 2006), og gir ofte studiepoeng (Kunnskapsdepartementet 2008a). Ved formell læring er det ofte et tett samarbeid mellom ulike utdanningsinstitusjoner. Ikke-formell læring er læring som tilegnes gjennom et program som vanligvis ikke evalueres og ikke fører til sertifisering (OECD 2006), for eksempel kurs, seminarer og annen opplæring (Nyen 2008). Ved ikke-formell læring er det ofte et tettere samarbeid mellom arbeidsgivere. Uformell læring, kan sees på som erfaringslæring som skjer gjennom daglige yrkesrelaterte, familiære eller fritidsrelaterte aktiviteter (OECD 2006). Her er ikke læring et mål, men læring tilegnes gjennom erfaring med ulike aktiviteter. I Stortingsmelding nr. 44, Utdanningslinja (Kunnskapsdepartementet 2008a), skilles det mellom formell kompetanse som gir studiepoeng og fagbrev, og uformell kompetanse opparbeidet gjennom for eksempel relevant

arbeidserfaring. Individuer får ny lærdom blant annet gjennom praktisk erfaring. Fagfolk lærer ved å bevege seg frem og tilbake mellom livslang læring og praksis. Dette må til for at profesjonell ytelse ikke skal forringes (Friedman & Philips 2004). I analysen vil jeg se nærmere på organisasjonenes læringsform i forbindelse med kompetanseutvikling og videre læring.

Hvorvidt det er frivillig for profesjonsutøvere å delta i livslang opplæring eller ikke, kan også være en kjerne til spenninger. I Friedman og Philips (2004) undersøkelse ser de fleste profesjonsutøverne på livslang læring som et middel til å holde seg oppdatert på sitt eget felt, noe de mener profesjonelle vil gjøre uansett om de følger et program eller ikke. En av informantene sier at man i en profesjon burde kreve av seg selv å holde seg oppdatert til enhver tid, og ser det som en plikt overfor seg selv. Både gjennom samfunnet og yrkeslivet blir en nærmest tvunget til å omfavne livsstilen med stadige oppdateringer for å henge med i utviklingen og kunne klare seg i arbeidslivet. Hvordan frivillig deltakelse og plikt i forhold til livslang læring håndteres i profesjonenes arbeid vil bli undersøkt nærmere i analysen.

Det tredje spenningsforholdet omhandler grad av regulering og standardisering. Dette omhandler hvorvidt alle skal lære det samme eller om individet kan velge selv. Som tidligere nevnt er profesjoner kunnskapsbaserte yrker og tar hånd om spesifikke tjenester og funksjoner i samfunnet med grunnlag i et felles kunnskapsgrunnlag. Ved hjelp av kunnskapen er de i besittelse av nødvendig kompetanse for å utføre sitt samfunnsmandat på en god måte (Molander & Terum 2008). Det kreves en viss grad av standardisering for å få et felles kunnskapsgrunnlag (Nerland & Karseth 2011), hvor alle har den samme grunnstammen med kunnskap. Et felles kunnskapsgrunnlag sikrer at profesjonsutøverne har felles kunnskap, som er svært viktig for deres videre profesjonelle arbeid. I analysen vil jeg se nærmere på organisasjonenes grad av standardisering, i hvor stor grad kompetanseutviklingen bestemmes av organisasjonen eller den enkelte profesjonsutøver. Hvilken betydning det kan få for profesjonen og medlemmenes videre læringsmuligheter skal undersøkes i kapittel 7.

2.5 Ideer om profesjonell utvikling

Selv om det generelt er enighet om at livslang læring og profesjonell utvikling i arbeidslivet er viktig, kan det eksistere ulike syn og begrunnelser for hvorfor det er viktig og hva det skal tjene til. Friedman og Philips (2004) har gjennomført en studie om kontinuerlig faglig utvikling blant profesjonsorganisasjoner i Storbritannia. Undersøkelsen viser at bruk av faglig læring og utvikling blir et middel for profesjoner til å sikre at profesjonsutøvernes standarder blir opprettholdt. Livslang læring viser seg å ha betydning for flere forhold for profesjonsutøverne, både deres personlige utvikling, forhold som sikrer tilliten til profesjonen i tillegg til at det fungerer som en form for kontroll og sikkerhet. Følgende avsnitt inneholder tre sett av legitimeringer, som hver for seg identifiserer flere dimensjoner, aspekter og nyanser.

Personlig utvikling

En begrunnelsen for å være opptatt av livslang læring er forankret i at det vil kunne føre til bedring i ferdigheter og kunnskap. I følge Friedman & Philips (2004) vil livslang læring i et stadig krevende arbeidsmarked kunne gi profesjonsutøverne økt karrieresikkerhet som følge av at nevnte ferdigheter blir stadig mer etterspurt i et marked preget av rask utvikling. Kontinuerlig fagutvikling blir et middel til personlig utvikling og selvrealisering, og det sikrer profesjonsutøverne en god, oppdatert kompetanse (ibid). Profesjonsutøverne får mulighet til å være faglig oppdater på det siste på utviklingsfronten. De kan utvikle og oppdatere seg på det nyeste av kunnskap og kompetanse innen områder av interesse, noe som kan bringe dem nærmere ønsket arbeid og gi en følelse av tilfredshet. Dette kan også lenkes til ideer innen livslang lærings politikk. Som nevnt tidligere (kap 2.3.1), omhandler det tredje hovedtrekket innen vilkår for å støtte livslang læring, en form for personlig oppfyllelse. Det handler om motivasjon som en essensiell komponent for å lære gjennom hele livet, og at det i den sammenheng er viktig å legge vekt på at individer får lære i sitt eget tempo og har mulighet til å ta en viss kontroll over læringen selv for på den måten å kunne realisere sitt potensiale. Personlig utvikling kan i så måte betraktes som et middel som kan brukes både til å utvikle evner for å gjøre karriere og for til å utvikle evner for å realisere eget potensial.

Sikre tillit til profesjonen

Livslang læring gir mulighet til å sikre tillit til profesjonen. Dette avsnittet handler om tre faktorer som er mer profesjonsspesifikt anliggende. For det første gir livslang læring en bedre mulighet for profesjoner til å kunne bekrefte profesjonsutøvernes kompetanse. For det andre gir livslang læring økte muligheter for profesjonsutøverne til å verifisere god standard på sitt arbeid, og for det tredje gir livslang læring en forsikring overfor offentligheten om at profesjonsutøverne er faglig oppdatert.

Livslang læring og kompetanseutvikling ser ut til å være et middel for å sikre tillit til profesjonen. Et godt kompetansegrunnlag i bunn gjør at profesjonelle organisasjoner kan bekrefte overfor kunder at deres medlemmer besitter god kompetanse. God kompetanse blant medlemmene fører igjen til at profesjonsorganisasjonene kan verifisere en god standard på sitt arbeid, basert på ny teknologi og vitenskap. Dette gir arbeidsgiverne god mulighet til å samle en komplett, tilpasningsdyktig arbeidsstyrke. Livslang læring og god kompetanseutvikling som strategi blir en måte å forsikre en skeptisk offentlighet om at profesjonelle er faglig oppdatert, til tross for det raske tempoet innen teknologisk utvikling. I tillegg blir det en metode for å sikre tilliten mellom bruker og profesjon (Friedman & Philips 2004).

Kontroll og sikkerhet av arbeidets kvalitet

På en moderne arbeidsplass som ofte kan oppleves som utfordrende og usikker, kan livslang læring og kompetanseutvikling være et middel for profesjonelle til å sikre et mål av kontroll og sikkerhet på kvaliteten av arbeidet (Friedman & Philips 2004).

Friedman og Philips studie gir en oversikt over flere forhold hvor livslang læring kan bidra til å sikre profesjonsutøvernes standarder. Profesjonsorganisasjonene jeg har sett på tar bare for seg noen få av overnevnte forhold i arbeidet med kompetanseutvikling.

2.6 Profesjonsorganisasjoner som kunnskapsagent

I dette avsnittet vil jeg introdusere profesjonsorganisasjoner som agenter for kunnskap og profesjonsutvikling. Avslutningsvis følger en sammenfattet struktur for den kommende analysen.

Tradisjonelt har profesjonsorganisasjonenes oppgaver vært relatert til for eksempel å kontrollere tilgangen til arbeid, kontrollere standarder og kvalifiseringskrav innen utdanningsprogrammer eller ved å forvente at profesjonsutøvere gir tilslutning til profesjonenes verdier. Profesjonsorganisasjonenes arbeidsoppgaver har gjennomgått endringer, og i dag er arbeidet med å legge mer vekt på vilkår for læring og kunnskapsutvikling en viktig oppgave for å sikre kontinuitet og utvikling i profesjonene (Karseth & Nerland 2007). I følge Brusling (2001) kjennetegnes profesjoner i dag av tre faktorer. For det første har profesjonene unik kunnskap ervervet gjennom høyere utdanning. For det andre har profesjonene autonomi, i betydning av at kollektivet selv kan bestemme lover, regler eller standarder for hva som er god yrkesutøvelse. For det tredje har profesjonene tjenesteideal og etikk, som blant annet bidrar til å styre og veilede deres praksis (ibid).

Tidligere i dette kapittelet har det blitt påpekt at profesjoner i dagens kunnskapssamfunn opplever en rekke utfordringer og spenninger i forhold til livslang læringspolitikk, og det eksisterer ulike måter å se på livslang læring i forbindelse med profesjonell utvikling. Arbeidet for å støtte opp om videre læring i arbeidslivet foregår i et felt hvor ulike hensyn må tas og hvor flere aktører er representert. Disse utfordringene må håndteres og profesjonene blir en nøkkelaktør og en viktig agent i dette arbeidet, fordi profesjoner er stedet hvor organisasjonene handler på vegne av sine medlemmer. Profesjonsorganisasjonene har betydning, de jobber aktivt med kunnskaps- og kompetanseutvikling og får rollen som kunnskapsagent. Profesjonsorganisasjonene følger opp medlemmene sine gjennom for eksempel å stille krav til dem angående deres faglige utvikling. Profesjonsorganisasjonene arbeider også med å forhandle og samarbeide med flere aktører. Organisasjonene representerer blant annet medlemmene i ulike forhandlinger ved å tale og kjemper deres sak. Organisasjonene forhandler blant annet med arbeidsgivere, da kanskje særlig om deres

forpliktelser til sine ansatte i forhold til livslang læring og kompetanseutvikling. Profesjonsorganisasjonene forhandler med utdanningsinstitusjonene for å få på plass samarbeidsordninger i forhold til videre læring for eksempel gjennom videre- og etterutdanning. I Norge har utviklingen av profesjonsutdanningene vært preget av et nært forhold mellom profesjonene og staten (Smeby 2008). Profesjonsorganisasjonene forhandler blant annet med staten, hvor de blant annet bidrar med sin kunnskap og kjemper for å utvikle, endre og oppdatere for eksempel utdanningsløp i forhold til ny forskning og nye fokusområder. Uten støtte fra staten ville profesjonenes eksistens vært vanskelig. Det er staten som blant annet skaper og vedlikeholder utdanningssystemet som er fundamentet innen profesjonsutvikling. Totalt sett kan man kanskje si at staten er en slags kilde for skapelsen, vedlikeholdet og håndhevingen av ideelle typiske profesjoner (Freidson 2001). Profesjonenes tilknytning til universitetene har bidratt til å utvikle en vitenskapelig kunnskapsbase som har vært viktig for profesjonenes samfunnsmessige legitimitet og rolle. Staten har fungert som en pådriver og en viktig alliert i profesjonsutdanningene, og utviklingen av profesjonsutdanningene har vært et ledd i nasjonalbyggingen og moderniseringen av landet (Smeby 2008). Profesjonsorganisasjonene kan betraktes som det operative organet som kan følge opp standarder og kvalitetskrav. Som Freidson sier kan profesjonsorganisasjoner betraktes som den formelle organiseringen av en profesjon (Freidson 2001).

Ut fra det vi har sett i dette teorikapittelet, vil jeg ta med meg perspektivene om profesjonell utvikling, utfordringer, og spenningsforhold i livslang læringspolitikk, videre til analysen og undersøke hvilken rolle profesjonsorganisasjonene spiller som aktører i dette, og hvordan de posisjonerer seg som agenter i arbeidet. I analysen vil jeg se nærmere på organisasjonenes strategier i forhold til videre læring og kompetanseutvikling. Jeg vil trekke frem noen aktiviteter som eksempler på hvordan organisasjonene arbeider med å tilrettelegge for medlemmenes videre læring. Videre vil jeg, ut fra funn i strategier og aktiviteter, se nærmere på organisasjonenes visjoner om livslang læring, organisasjonenes grad av regulering i forhold til kompetanseutvikling og ulike samarbeidsrelasjoner.

3 Noen relevante studier

Før oppgaven beveger seg over til analysen av profesjonsorganisasjonene, er det interessant å se nærmere på tidligere forskning på dette området. Jeg har valgt å se nærmere på fire studier, som virker spesielt relevante for denne oppgaven, og som videre kan kobles til oppgavens analyse.

3.1 Forskning på kontinuerlig yrkesopplæring

For å få bedre innsikt i kontinuerlig yrkesopplæring tok EU-kommisjonen i 2007 initiativ til en studie for å undersøke kontinuerlig yrkesopplæring fra perspektivet av hvordan individuelle karrierer utvikler seg over hele Europa. Forskere fra Tyskland, England og Norge, har ledet en studie om mønsterendringer i jobb, læring og karriereutvikling i Europa. Man ønsket å få en bedre forståelse av de forskjellige typer videre opplæring arbeidere engasjere seg i, og hvilken rolle arbeidet i seg selv spiller i den enkeltes utvikling av ferdigheter og kompetanse. Det har vært manglende kunnskap om hvordan individer integrerer læring og utvikling inn i sine utviklende karrierer over en lengre tidsperiode. Hovedmålet med denne studien har derfor vært å utvikle en forståelse av de forskjellige måtene individuelle karrierer utfolder seg over tid og hvilke implikasjoner slike prosesser har for europeisk politikk på kontinuerlig yrkesopplæring (EACEA 2010).

I prosjektet undersøkte man de ansattes respons og strategier mens det kreves at de skal takle mer fleksibelt arbeid og sysselsetting, endrede kompetansekrav og ustabiliteter på jobb. Undersøkelsen viste spesielt hvordan arbeiderne bruker læring og kontinuerlig yrkesopplæring til å forme sine individuelle karrierer. Denne tilnærmingen krever at man undersøker opplæringstilbud og støtte, samtidig som man prøver å få innsikt i hvordan de faktisk engasjere seg, og bruker kontinuerlig yrkesopplæring (Warwick Institute 2010).

Studiens nøkkelfunn viser at 1) kontinuerlig yrkesopplæring kan brukes til å oppdatere eksisterende kunnskap, utvikle ny kunnskap, konsolidere og utdype arbeidsrelaterte kunnskap, og forståelse, og bidra til å opprettholde sysselsetting over en lengre tidsperiode. 2) Ansatte i læringsintensive arbeidsmiljø er mer tilbøyelige til å ha en positiv disposisjon for læring, samt at å lære å lære og å knytte videre læring strategisk til karriereutvikling påvirker individers holdninger til, og viljen til å engasjere seg i kontinuerlig yrkesfaglig læring. 3) Det er viktig å utvikle den enkeltes evne til å ta i bruk sine nye ferdigheter, kunnskap og forståelse, og støtte enkeltpersoner i å utvikle en sinnstilstand der de fortsatt ønsker å forbedre egne prestasjoner gjennom læring og utvikling. 4) Det er lettere for individer å takle utfordringer og endringer på arbeidsplassen hvis de er vant til forandringer og evner å tilpasse seg nye omgivelser og arbeidsforhold. Det er viktig å oppmuntre og støtte mennesker i å søke mer utfordrende arbeidsoppgaver, spesielt da dette er rangert som den mest effektive formen for kompetanseutvikling for individer med lav kompetanse. 5) Læring på arbeidsplassen er både mangfoldig og rik, men det er en utfordring å sikre mekanismer og valideringssystemer som gjør at slik læring kan blir anerkjent i forbindelse med progresjon i utdanning, opplæring eller arbeid. Det må være tilgang til formelle utdanningsprogrammer som kan konsolidere en slik læring og bli brukt som plattform for videre egenutvikling (EACEA 2010).

3.2 Studier av kunnskap og læring i norske profesjoner

ProLearn og LiKE, er to forskningsprosjekt ved Pedagogisk forskningsinstitutt, Universitetet i Oslo, som har studert forholdet mellom kunnskap og læring. Studiene viser at tilgangen til kunnskap og læringsmuligheter er ulikt organisert og fordelt i forskjellige felt. Tidligere forskning ved dette fakultetet viser at det er til dels betydelige forskjeller mellom profesjoner når det kommer til hvordan profesjonsutøverne holder seg oppdater innenfor sitt fagfelt og hvilke læringsmuligheter de tilbyr (UiO Nettsted 1). ProLearn har studert fire profesjoner, allmennlærere, sykepleiere, dataingeniører og revisorer, og sett hvordan de håndterer kravene om stadig fornyelse og utfordringene de opplever i møte med ny kunnskap (Jensen m.fl. 2008). Videre i denne oppsummeringen av ProLearn-studien, vil jeg se bort fra funnene gjort på revisorer og allmennlærere, og heller fokusere på sykepleiere og dataingeniører, da det er disse gruppene jeg vil ta for meg i analysen.

I dag finnes det mange kunnskapsleverandører. Det øker kompleksiteten og gir en enorm tilgang til kunnskap. Profesjonenes utfordring for å takle situasjonen blir å utvikle gode infrastrukturer, både innen opplæringsmuligheter og tilrettelegging av kunnskap (Jensen m.fl. 2008). Forskningsstudiene ved UiO viser at det ikke er tilfeldig hvordan profesjonsutøvere holder seg oppdatert og hvilke muligheter for læring de tilbys. Profesjonsutøvernes mulighet til å dra nytte av distribuerte kunnskapsressurser som tilbys gjennom tekster, nettbaserte teknologier, dokumentasjonssystemer og andre redskaper har betydelig innvirkning på deres læringsmuligheter og læringsmønstre (UiO Nettsted 1).

Dataingeniørene fremstår som en lærevillig gruppe, som er gode til å mestre de raske endringene i kunnskaps- og arbeidskrav. De har en rik tilgang på kunnskapsressurser, gjennom nettsider hvor de finner oppdatert informasjon om prosedyrer, fremgangsmåter og teknologiske standarder, som sjeldent er utviklet eller kontrollert av profesjonen selv. Ingeniørene er selv i stor grad ansvarlig for å oppdatere og videreutvikle kunnskapen sin. Denne friheten og vissheten om at det finnes bedre løsninger der ute driver deres søken etter ny kunnskap fremover. Å ha så mye av egenansvaret for kunnskapsutviklingen, kan oppfattes som svært krevende for flere. Det må finnes profesjonsspesifikke støttestrukturer og redskaper for å skape en produktiv og dynamisk kunnskapstilknytning. Det kan se ut som at dataingeniørene mangler noe av dette, og at de kanskje har for "frie tøyler". Mange opplever kravene som svært intense allerede etter få år i jobb (Jensen m.fl. 2008).

Sykepleierne er flinke til å utvikle systemer og strukturer for både læring og kvalitetssikring. De har rik tilgang på læringsmuligheter og ser på det som en profesjonsidentitet å forholde seg til ny og oppdatert kunnskap. Sykepleierne er knyttet opp mot et større kunnskapsnettverk og faglig oppdatering er en integrert og regulerende del av deres yrke. En sentral profesjonaliseringsstrategi for sykepleierne har vært utviklingen av sykepleievitenskap og organiseringen av felles kunnskapsressurser. På den måten har sykepleierne en felles kunnskapsbase alle sykepleierne må beherske. De gjennomgår en systematisk opplæring, med blant annet veiledningsordninger og fagdager. En utfordring for sykepleierne er å finne tid og

rom til en type kunnskapsengasjement som er mer spørrende og utforskende. “Tøylene” her kan være litt for stramme og fastsatte (Jensen m.fl. 2008).

3.3 Profesjonsorganisasjonenes kunnskapsarbeid

Som en del av prosjektet omtalt ovenfor er det gjort en delstudie om bygging av profesjonalitet i kunnskapssamfunnet (Karseth & Nerland 2007). Undersøkelsen viser at kunnskapsarbeidet i de fire ulike profesjonene er ulikt konstruert; det er ulikheter i deres syn på profesjonell kunnskap, syn på standardisering og struktur på deres fagområde. Videre i oppsummeringen av studien vil jeg også her fokusere på funnene om dataingeniører og sykepleiere.

I dagens samfunn er det utfordrende for profesjoner å utvikle kunnskap og sikre standardene for profesjonelt arbeid. Den økte vektleggingen på livslang læring presser profesjonene til å forbedre utsikten for videre læring blant utøverne. Raske skiftninger i kunnskap og kultur påvirker profesjonenes mulighet til å rotfeste deres profesjonelle praksis i en stabil og kollektiv kunnskapsbase. Dette fører til utfordringer på veien til profesjonell kompetanse. De fire profesjonsorganisasjonene som blir undersøkt representerer profesjonelle felt som er strukturert og regulert på ulike måter.

Det er forskjeller i måter å gjøre kunnskapsarbeidet på når det kommer til å sikre faglig praksis, og man kan se to ulike tilnærminger. Den ene tilnærmingen omhandler formelle standarder og regler som profesjonsutøverne må følge. Den andre tilnærmingen vektlegger individuell autonomi og betydningen av skjønnsmessige avgjørelser i profesjonell praksis (Karseth & Nerland 2007). Begge disse tilnærmingene byr på utfordringer for profesjonell praksis. I studien kommer det frem at det verken er bra med for mye direkte styring gjennom standarder og regler, eller en for løssluppen tilnærming hvor man overlater for mye til enkeltindividet, som resulterer i mangel på struktur til å lede profesjonsutøverne. Det blir

tydelig at det trengs en mellomting mellom disse to tilnærmingene, og at profesjoners rolle som kunnskapsagenter i dag står foran en stadig pågående utfordring (ibid).

Kunnskapsarbeidet til en profesjon blir også påvirket av dets relasjon til staten, markedet og samfunnet. Det er forskjeller blant profesjonene i denne undersøkelsen i forhold til hvordan de tilpasser seg og posisjonerer seg selv til nye krav i et foranderlig samfunn og senere til deres posisjon som kunnskapsagenter. NITO står i et tett forhold til markedet, og fungerer som en leverandør som reagerer og responderer direkte til behov definert av industrielle markedsaktører. NITOs kunnskapsbase er dermed preget av fleksibilitet og er utsatt for rask forandring. Siden profesjonens kunnskapsbase er legitimert mer gjennom eksterne krav enn gjennom interne faglige kriterier, er det en mulighet for at NITO undergraver sin egen posisjon som profesjon. NSF er mer orientert mot staten, og har gjennom historien lagt vekt på utvikling og dermed møtt det konstante behovet for ny kunnskap og teknikker. NSF forhandler stadig sin jurisdiksjon i forhold til andre helseyrker, og dette ser ut til å være drivkraften i profesjonsorganisasjonens kunnskapsarbeid, som har bidratt til å bringe frem behovet for å etablere en vitenskapelig base med profesjonell kunnskap (Karseth & Nerland 2007).

3.4 Undersøkelser av kompetanseutvikling i NITO og NSF

Følgende avsnitt vil redegjøre for studier som har undersøkt medlemmers deltakelse i kompetanseutvikling hos NITO og NSF.

3.4.1 Kompetanseutvikling blant NITOs medlemmer

I 2008 gjorde Fafo en undersøkelse for NITO. I rapporten beskrives NITOs situasjon når det gjelder kompetanseutvikling sammenlignet med arbeidslivet som helhet og med andre grupper med tilsvarende lang utdanning (Nyen 2008). Undersøkelsen viser at NITO-medlemmer er svært aktive innen kompetanseutvikling. De deltar generelt mer, både på

formell kompetansegivende videreutdanning og i kurs og opplæringstiltak, enn en gjennomsnittlig arbeidstaker i norsk arbeidsliv. NITO-medlemmer har større grad av selvstendighet. Hvorvidt de ønsker å delta i videreutdanning eller kurs er noe de bestemmer selv i større grad enn mange andre yrkesgrupper. Medlemmenes motivasjon for å delta bunnest oftest i personlig interesse og faglig utvikling i jobben, ikke for å kvalifisere seg for annet arbeid. Over halvparten av NITO- medlemmene som deltar i videreutdanning blir til en viss grad sponset av arbeidsgiver. Dette skjer oftest ved at utdanningen kan tas i arbeidstiden. Disse tallene ligger tett opp mot arbeidslivet for øvrig. Det som derimot er spesielt er at så mange medlemmer blir sponset av arbeidsgiver når de selv har valgt videreutdanning. Kanskje brukes kompetanseutvikling som en måte å tiltrekke og holde på kvalifisert arbeidskraft (ibid).

I følge undersøkelsen har 60 prosent av NITO- medlemmene et læringsintensivt arbeid, her forstått som jobb med både sterke læringskrav og gode læringsmuligheter. Tallet er litt lavere blant NITO- medlemmene enn andre yrker med samme utdanningsnivå. Nyen (2008) mener det kan henge sammen med at tilgangen til læringsmuligheter er noe lavere enn læringskravene. Likevel er tilgangen til de vanligste læringsmulighetene gode blant NITO-medlemmer. Når det gjelder behovet for mer opplæring er tallet høyt. Rundt 80 prosent av NITO-medlemmene føler et større behov for mer opplæring. Sammenligner man med arbeidslivet er det et tall som stemmer overens med andre på samme utdanningsnivå. Dette forteller oss at markedet er i stadig endring og at det er svært viktig med opplæring i arbeidslivet for at arbeiderne skal kunne holde seg oppdatert. Selv om NITO-medlemmer på lik linje med andre føler et større behov for opplæring, er det flere NITO-medlemmer som føler de deltar for lite i opplæring. En av de viktigste hindringene til dette skal være mangel på tid som følge av for mye å gjøre på jobben. NITO-medlemmer opplyser om at det viktigste tiltaket for å delta mer i opplæring er mer relevante opplæringstiltak. I tillegg sier en av fem NITO-medlemmer at de deltar mindre i opplæring enn de ønsker fordi de vet for lite om relevante opplæringstilbud. Et annet viktig tiltak er at tilbud i forhold til arbeidssituasjonen blir bedre tilrettelagt. Her ser man et område NITO bør arbeide med å bli bedre på. Undersøkelsen viser at det burde utvikles opplæringstilbud som er bedre og mer relevante, som "lettere lar seg kombinere med jobb, gjennom et bedre samarbeid mellom utdanningsinstitusjonene/tilbyderne, arbeidsgiversiden og kanskje også NITO selv" (ibid:33).

Dissa dataene viser at opplæringstilbudene til NITO-medlemmene ikke er spesielt godt tilpasset arbeidskonteksten deres, og er mer løsrevet fra jobben en tilfellet er for andre yrkesgrupper. For NITO-medlemmene er det mer opp til dem selv om de vil delta på kurs, og det er få som gir tilbakemelding om at deltakelsen på kurset fører til at de gjør en bedre jobb (ibid).

Datagrunnlaget til overnevnte studie er basert på en medlemsundersøkelse. Studien har dermed ikke sett på NITOs tiltak og strategier.

3.4.2 Kompetanseutvikling blant NSF's medlemmer

En Fafo-undersøkelse fra 2009 (Dæhlen & Seip 2009), bestilt av NSF, viser at omtrent 60 prosent av sykepleierne i undersøkelsen har tatt videre- og etterutdanning. Det betyr at norske sykepleiere er i besittelse av mye kompetanse. Men undersøkelsen avdekker også at sykepleierne har varierende muligheter for å ta videre- og etterutdanning, noe som påvirkes av flere faktorer. For det første vil variasjoner i virksomhetenes økonomi påvirke mulighetene til å støtte videre- og etterutdanning for sykepleierne. Undersøkelsen viser at det varierer hvilke ressurser sykehusavdelinger og virksomheter i kommuner har disponibelt. Videre vil lokale behov styre sykepleiernes muligheter til å få støtte til videre- og etterutdanning. Før eventuell støtte gis er det arbeidsgiver som bestemmer hvorvidt det er behov for sykepleiernes ønskede videreutdanning ved den aktuelle avdelingen. Under 60 prosent av sykepleierne i undersøkelsen har fått støtte til videreutdanning fra arbeidsgiver. Det betyr at personlig økonomi er en tredje faktor som spiller inn på mulighetene til videreutdanning. Uten permisjon med lønn for å ta videreutdanning kan videreutdanning bli vanskelig for sykepleiere å påkoste. En fjerde faktor er at arbeidsgivers holdninger kan påvirke sykepleiernes ønske og motivasjon til å ta videre- og etterutdanning. Undersøkelsen avdekker at mellom 40-50 prosent av sykepleierne opplever å ha en arbeidsgiver som «ikke, eller bare i mindre grad, oppmuntrer eller stimulerer de ansatte til å ta videreutdanning» (ibid:7). I tillegg varierer det hvor mye arbeidsgiver verdsetter sykepleiere med videreutdanning. Rundt 22 prosent av sykepleierne i undersøkelsen som har fullført en videreutdanning har ikke fått endrede arbeidsoppgaver, høyere lønn eller ny stilling (ibid).

Undersøkelsen ovenfor viser at sykepleierne har mye kompetanse, men at ulike forhold bidrar til å begrense kompetanseutviklingen. Neste studie viser at helsevesenet har liten oversikt over kompetansen som eksisterer i helsesektoren og hvordan kompetansen bør planlegges fremover.

McKinsey (2011) har nylig utarbeidet en rapport på oppdrag fra Den Norske Legeforening og Norsk Sykepleierforbund. Rapporten peker på sider ved kompetanseutvikling i helsesektoren som er alarmerende, og det avdekkes en situasjon som er uholdbar for å kunne møte fremtidens utfordringer. I rapporten avdekkes det en manglende investering på kompetanse, særlig innen spesialhelsetjenesten. Helseforetakene mangler en oversikt over kompetanse og har ingen planer for hvordan kompetansen må utvikles for å møte behovene i fremtiden (Borgersen 2011). «Sykehus er store kompetansevirksomheter, der både kvalitet, pasientsikkerhet og effektiv drift i stor grad er avhengig av kompetansen hos medarbeidere og ledere» (McKinsey 2011:56). Dermed er det betenkelig, som undersøkelsen viser, at det i dag mangler en total oversikt over ressursbruk knyttet til kompetanseutvikling. Det finnes ingen informasjon om hvilke ressurser som blir brukt, hvor det blir brukt, hvilket nivå ressursene brukes på eller hvilke områder som prioriteres og får bevilget ressurser, eller om ressursbruket gir ønsket effekt. I tillegg er kompetansebegrepet dårlig definert i helsesektoren, og nøkkelkompetanse, utover utdanningskrav og kompetansekrav, er lite spesifisert. Kompetanse i denne undersøkelsen defineres som noe mer enn faglig kompetanse innen hvert fagområde. «Det handler om systematisk definering og utbredelse av beste praksis, kompetanse knyttet til optimalisering av drift, kompetanse knyttet til god ledelse, kompetanse knyttet til systematisk arbeid med kvalitet og sikkerhet, med videre» (ibid:55).

På bakgrunn av denne rapporten har NSF kommet med uttalelser.

«Kompetanseheving for de ansatte skjer litt ad-hoc-aktig. Vi har ingen overordnet plan og det er ikke kartlagt hva folk kan utover den faglige kompetansen som kreves for den profesjonen de har. Det er et paradoks at vi kaller oss kunnskapsbedrift og så

vet vi så lite om hva folk faktisk kan», uttaler Konserntillitsvalgt for NSF i Helse Sør-Øst, Kirsten Brubakk (Hofstad 2011).

NSF og Legeforeningen peker på at det blir nødvendig med en systematisk og helhetlig satsning og plan på kompetanse i spesialhelsetjenesten, både nasjonalt og regionalt. De ønsker blant annet at investeringer i kompetanseutvikling kommer mer tydelig frem i budsjettet (Borgersen 2011).

3.5 Oppsummering

Studiene ovenfor har tatt for seg viktige spørsmål i forhold til hvordan bruk av kontinuerlig yrkesopplæring kan brukes for å påvirke karriereløp, hvordan tilgangen til kunnskap og læringsmuligheter er ulikt for ulike profesjoner, hvordan profesjoner påvirkes av grad av styring og av forholdet til stat og marked og til slutt profesjoner og kompetanseutvikling.

Studien om kontinuerlig yrkesopplæring i forhold til karriereutvikling handler mye om hva man på individnivå kan gjøre for å få til en god kompetanseutvikling og kontinuerlig yrkesopplæring. Studien har ikke sett på profesjonsorganisasjoner når det gjelder læringsmuligheter og opplæringstiltak, noe jeg vil forsøke å si noe om i denne oppgaven.

ProLearn-studien har studert fire profesjoner og sett hvordan de håndterer kravene om stadig fornyelse og utfordringer de opplever i møte med ny kunnskap. I studien kommer det frem informasjon om profesjonenes ulike muligheter til læringsmuligheter som kan komme til nytte i min oppgave.

I studien om profesjonsorganisasjonenes kunnskapsarbeid ser man at grad av regulering og styring av profesjonsutøverne kan påvirke deres profesjonalitet og profesjonelle arbeid. Det

blir også tydelig at profesjonenes kunnskapsbase kan preges av profesjonenes posisjon i forhold til stat og marked. Denne studien ser på kunnskapsforvaltninger, jeg vil se på hvordan profesjonene engasjerer seg i læringsmuligheter.

I rapporten Fafo skrev om kompetanseutvikling i NITO kommer det frem at NITOs medlemmer deltar mye i kompetanseutviklende aktiviteter, og at motivasjonen bunnar i personlig interesse og faglig utvikling. Likevel er det rundt 80 prosent som ønsker mer opplæring. Medlemmene ønsker mer relevante opplæringstilbud som er bedre tilrettelagt til arbeidssituasjonen. Denne studien er relevant for min oppgave fordi den sier noe om NITO-medlemmenes deltakelse på kurs og NITOs holdning til kursvirksomhet, noe som ikke nødvendigvis kommer så godt frem i offentlige dokumenter og på dere nettsider. I forlengelsen av rapporten skal jeg i denne oppgaven se nærmere på hvordan NITO og NSF legger til rette for kompetanseutvikling og læringsmuligheter for sine medlemmer.

Fafo-undersøkelsen om kompetanseutvikling i NSF viser at sykepleiere har mye kompetanse, men McKinsey-rapporten viser at helsesektoren har lite kontroll og oversikt over sykepleiernes kompetanse og har ingen planer for hvordan kompetansen må utvikles for å møte behovene i fremtiden, til tross for at kompetanse er svært viktig for helsevesenets virksomhet. Det finnes lite opplysninger om ressursbruk på kompetanse. I tillegg er nøkkelkompetanse lite spesifisert. I forhold til min oppgave er det interessant å ha denne informasjonen i bakhodet under undersøkelsen av NSFs arbeid for å legge til rette for videre læring for sine medlemmer.

I neste kapittel vil jeg presentere studiens metodiske tilnærming.

4 Metode

Dette kapittelet vil redegjøre for oppgavens metode. Jeg vil begynne med å redegjøre for mitt valg av metodisk tilnærming. Videre følger et utvalg av dokumenter som danner studiens datagrunnlag, hvor en kort redegjørelse for valgte organisasjoner foreligger, samt hvilke tekster datagrunnlaget består av. Oppgaven tar videre for seg analysestrategien og går inn i hvordan tekstene er funnet og lest, etterfulgt av utfordringen i forbindelse med dokumentanalyse. Avslutningsvis følger en beskrivelse av studiens kvalitetsvurdering med vekt på reliabilitet og validitet.

I denne oppgaven har jeg vært opptatt av å undersøke hvordan to profesjonsorganisasjoner engasjerer seg i å legge til rette for videre læring og kompetanseutvikling for sine medlemmer i arbeidslivet. I den forbindelse har jeg valgt å gjøre en kvalitativ dokumentanalyse av ulike dokumentene for å kunne fortolke meningsinnholdet i tekstene, noe som gjør at undersøkelsen preges av en hermeneutisk tilnærming. Dokumentanalyse kan utføres på en rekke ulike typer materiale, som for eksempel tekst, lydopptak, video, bilde og film. Dokumentene kan være ulike innholdsmessig. De kan inneholde meningsytringer, hvor oppfatninger, standpunkt eller vurderinger fra personene bak dokumentet kommer frem. Dokumentene kan også inneholde faktainformasjon om ulike forhold. Til forskjell fra de andre kildetyperne, er dokumentanalyse en god kilde for å gi informasjon om samfunnsforhold over større avstand i tid og rom (Grønmo 2004).

En dokumentanalyse, også forstått som kvalitativ innholdsanalyse i denne oppgaven, bygger på en systematisk gjennomgang av ulike dokumenter, og innebærer en kategorisering av innholdet og registrering av data relevant for aktuelle studiers problemstilling. En kvalitativ innholdsanalyse består av tre aspekter ved datainnsamlingen. Det første aspektet kalles forberedelse til datainnsamling, hvor forskeren må avklare fokus for datainnsamlingen. En slik avklaring bygger på oppgavens problemstilling, som er med på å bestemme hva forskeren skal se etter under gjennomgangen av tekstenes innhold, og hvilke tekster som kan inneholde relevant informasjon. Videre må forskeren finne frem til tekstene som skal brukes i analysen. Det andre aspektet er gjennomføringen av datainnsamlingen. Her vil forskeren måtte foreta en

systematisk gjennomgang av tekstene valgt ut for analyse, og vurdere løpende om tekstene er relevante for studien. Forskeren vil foreta kildekritiske og kontekstuelle vurderinger av hver enkelt tekst, og velge ut og registrere tekster med et innhold særlig relevant for studiens problemstilling. Forskeren vil også foreta en kategorisering av det relevante innholdet i tekstene, som vil kunne gi en samlet forståelse av teksten som helhet. Det tredje og siste aspektet er typiske problemer under datainnsamlingen (Grønmo 2004). Jeg vil komme tilbake til dette aspektet senere i kapittel 4.2 om analysestrategi.

Jeg har valgt å utføre en dokumentanalyse som metode for å svare på oppgavens problemstilling, fordi det vil gi meg informasjon om organisasjonenes strategier, tiltak for videre læring og utviklingstilbud til medlemmene. Jeg har ikke vært opptatt av medlemmenes opplevelser eller meninger om eksisterende tilbud. En dokumentanalyse ga meg tilgang til både meningsytringer og faktainformasjon, og ga meg mulighet til å undersøke dokumenter og strategier nøyaktig slik de er nedtegnet. Utvalgte dokumenter lages av formelle organisasjoner på bakgrunn av landsmøter og årsmøter. Hva de blir enige om festes skriftlig i dokumentene, og viser hva de er pliktet til å gjøre. Disse dokumentene er forpliktende, regulerende og reflekterer hva organisasjonene er opptatt av i perioden de gjelder for. Ved å velge en dokumentanalyse har jeg fått mulighet til å gå inn i en språklig analyse av deres strategier og visjoner for å se på hvilke begreper som er formelt festet i profesjonsorganisasjonene strategier og som brukes i deres arbeid med å utvikle medlemmenes videre læring.

4.1 Studiens datagrunnlag

Utvalgte profesjonsorganisasjoner er en del av studiens datagrunnlag. Jeg har valgt å gjøre en studie på to organisasjoner, NITO og NSF, fordi det gir meg mulighet til å se ulike måter organisasjoner kan arbeide med tilrettelegging av medlemmenes videre læring på. Ved å studere to organisasjoner har jeg fått mulighet til å studere deres likheter og forskjeller i forhold til oppgavens problemstilling, og hvordan dette påvirker deres arbeid med videre læring. Profesjonene er like ved at de begge er opptatt av kunnskapsutvikling. De befinner seg begge i et felt preget av stadige endringer, hvor kunnskapsutviklingen skjer raskt og hvor det

er utfordrende å holde seg oppdatert. Profesjonene er ulike blant annet i deres relasjon til stat og markedet, og i deres forhold til privat og offentlig sektor. De har ulik grad av regulert utvikling og ulike historier. Disse forskjellene gjør organisasjonene svært interessante å sammenligne.

Hovedkilden i oppgavens analyse er diverse offentlig tilgjengelig data og dokumenter. Oversikten nedenfor viser analysens datagrunnlag. Det er en oversikt for hver av organisasjonene.

NITO:

- Strategier (2007-2009)
- Strategier, virkemidler og tiltak (2010)
- Kommunikasjonsstrategi (2010-2013)
- NITO Næringspolitikk. Rammebetingelser for næringsvirksomhet og næringsutvikling (2010)
- NITO Utdanningspolitikk (2011)
- Diverse nettsider som inneholdt interessant informasjon

NSF:

- NSF's formål, prinsippprogram, vedtekter m.m (2008-2011)
- Strategiplan (2009-2012)
- Årsrapport (2010)
- Diverse nettsider som inneholdt interessant informasjon

Informasjonen er hentet fra nylige årsplaner, policydokumenter, strategiplaner, styreplaner, referater fra landsmøter, organisasjonenes hjemmesider, ulike dokumenter som om handler formål, prinsippprogram og vedtekter. Dokumentene spenner seg i en tidsperiode fra 2007 til november 2011. Overnevnte dokumenter, strategier og styreplaner er en viktig kilde til informasjon i denne sammenhengen fordi det blant annet er på Landsmøter og Årsmøter organisasjonene lager strategier om blant annet kompetanseutvikling. Disse dokumenter er utformet av organisasjonene selv, og ment som lesing for organisasjonenes medlemmer. Formålet med disse dokumentene har blant annet vært å få en økt bevissthet og tydeliggjøring på hva som er gjeldende mål, strategier og tiltak i gjeldende periode, gi en oversikt over aktuelle saker i året som har gått, og gi informasjon om diverse rammebetingelser.

4.2 Analysestrategi

I dette avsnittet vil jeg begynne med å beskrive hvordan arbeidet med å finne frem til relevant informasjon er utført. Videre vil jeg ta for meg utfordringer ved å utføre en dokumentanalyse. Jeg vil beskrive tre temaer ved organisasjonene jeg finner interessante og som vil undersøkes nærmere i analysen. Til slutt beskrives gangen i analysekapittelet.

Strategien for analysearbeidet i denne oppgaven innebar at jeg begynte med en grundig gjennomgang av organisasjonenes hjemmesider for å få en oversikt over tilgjengelig informasjon med relevans for oppgavens problemstilling og finne frem til et utvalg av tekster. Der fant jeg ulike interessante dokumenter som videre ble valgt ut og lest mer grundig i gjennom for å få oversikt over innholdet og for å identifisere viktige temaer. Min strategi for å finne frem til relevant data og informasjon har vært å gjøre en innholdsmessig lesning i hva organisasjonene gjør, å lete etter hvordan de legitimerer det de gjør og hvorfor det de gjør er viktig. I lesingen av disse tekstene har jeg sett etter språkbruk og begreper som knytter seg til videre læring, som for eksempel karriere, kompetanseutvikling og livslang læring. Tekster som ble plukket ut til å være med videre i analysearbeidet var nylige strategidokumenter og andre dokumenter som inneholdt interessant informasjon om organisasjonenes strategier og fokusområder som kunne si noe om organisasjonenes visjoner i forbindelse med kompetanseutvikling og videre læring. Disse tekstene ble lest grundig og på tvers av

hverandre for å få en bedre oversikt over like elementer blant dokumentene og for å få mer dybde i de interessante delene.

Å utføre en dokumentanalyse foregår ikke uten utfordringer. Faktorer som kan påvirke analysen er blant annet forskerens perspektiv, som kan påvirke utvelgingen av tekstene. I den sammenheng blir det viktig å ikke ha et snevert perspektiv. Det kan føre til et skjevt utvalg av tekster, som igjen kan føre til en ensidig tolkning (Grønmo 2004). Jeg har forsøkt å møte denne utfordringen ved å ha et åpent øye for at jeg kan finne informasjon i ulike tekster, videre har jeg foretatt en grundig lesing av en rekke dokumenter funnet på organisasjonenes hjemmeside. Et annet problem under innsamling av data er forskerens kildekritiske forståelse, som kan være begrenset. Forskeren kan ende opp med å basere seg på tekster som ikke er troverdige, som kan føre til feiltolkninger av innholdet (ibid). Dokumentene i denne studien kan regnes å være høyst troverdige ettersom tekstene er skrevet av og for organisasjonene selv og redegjør for deres videre mål og arbeid med videre læring. En siste utfordring i forbindelse med tolkning av tekster er at forskerens kontekstuelle forståelse kan være for begrenset. Hvis forskeren ikke har vurdert grundig nok hvem tekstene er beregnet for, representative for eller hvilken betydning de har, kan innholdet bli tolket feil (ibid). Dette er et problem jeg mener å ha unngått i og med at jeg har valgt dokumenter fra organisasjonene selv for å svare på problemstillingen.

Gjennom analysearbeidet fant jeg frem til særlig tre viktige elementer ved organisasjonene jeg fant interessante å forfølge videre i analysen. Det ene er grad av regulering, som er en del av organisasjonenes arbeid som agenter. I den forbindelse har jeg sett på hvordan organisasjonene posisjonerer seg som ansvarsagenter i forhold til hvor ansvarlig organisasjonene selv er for medlemmenes videre læring, og hvor stort ansvar medlemmene selv har for egen utvikling. Det andre elementet er samarbeidsrelasjoner. Her har jeg sett nærmere på hvilket forhold og syn organisasjonene har til å samarbeide med andre aktører. Det tredje elementet er organisasjonenes visjoner, hvor jeg har sett på måter å forstå visjoner om profesjonell utvikling og livslang læring på. Jeg har forsøkt å se hvordan organisasjonenes arbeid med videre læring kan sies å reflektere deres visjoner. Disse temaene og hvilke visjoner som gjenspeiles i dette arbeidet vil bli beskrevet mer inngående i analysen.

Avsnittet under omhandler en beskrivelse av analysens innhold. Oppgavens analysedel vil begynne med en kort redegjørelse for de to profesjonsorganisasjonenes bakgrunn, for så å gå nærmere inn på generelle kjennetegner ved organisasjonene. Videre vil jeg identifisere hva som er deres strategier, planer og hovedaktiviteter for å utvikle organisasjonsmedlemmenes kompetanse og faglige utvikling. Deretter vil jeg se nærmere på hva som er organisasjonenes visjoner om livslang læring og hvilken betydning livslang læring har for organisasjonene. Videre vil jeg redegjøre for organisasjonenes grad av regulering, nærmere bestemt hvor formelt, pliktig, felles læringen er for medlemmene, før jeg til slutt ser på organisasjonenes samarbeidsrelasjoner, for å se hvorvidt de samarbeider med andre aktører og hvilke.

4.3 Kvalitetsvurdering av studien

For å vurdere datakvaliteten i samfunnsvitenskapelige studier finnes det to kriterier å ta utgangspunkt i, reliabilitet og validitet, som går på dataenes pålitelighet og gyldighet. I følgende avsnitt vil jeg gi en kort definisjon av nevnte kriterier og redegjøre for mitt arbeide med å tilfredsstille disse kriteriene i oppgavens analyse.

Reliabilitet handler om hvor pålitelig studiers datamateriale er. En undersøkelse har høy grad av reliabilitet og pålitelighet hvis det er høy grad av samsvar mellom ulike innsamlinger av data om samme fenomen basert på samme undersøkelsesopplegg. Grad av samsvar stiger proporsjonalt med graden av reliabilitet (Grønmo 2004, Kleven 2002). Oppgavens datamateriale er hentet fra organisasjonenes egne dokumenter og styreplaner, som betyr at informasjonen vil være registrert i organisasjonens planer og historikk og dermed være tilgjengelig også ved senere anledninger. Mitt undersøkelsesopplegg har gått ut på å lese gjennom disse dokumentene og finne informasjon om organisasjonenes strategier og visjoner om kompetanseutvikling og videre læring, og så lenge styreplaner og andre dokumenter forblir uendret vil man ha mulighet til å finne igjen samme materialet. Kvaliteten på datamaterialet er god ettersom det er kjent hvem som har produsert tekstene, i tillegg til at datamaterialet består av organisasjonenes egne strategidokumenter som de selv har gjort tilgjengelig for allmennheten. Datamaterialet tar utgangspunkt i så presise begreper som mulig ved at jeg konsekvent har brukt samme begreper gjennom hele analysen, og

tydeliggjort eventuelle innholdsmessige forskjeller i begrepene fra de to organisasjonene. Utvalgte dokumenter samsvarer med problemstillingen ved at dokumentene er produsert av og for organisasjonene. Dokumentene er dermed en god kilde for å si noe om hvordan organisasjonene selv tilrettelegger for videre læring. Det er samsvar mellom teoretiske begreper og hvordan de er operasjonalisert og forstått. Innholdet i begrepene kompetanseutvikling og videre læring samsvarer med hvordan de er operasjonalisert og forstått av organisasjonene i dokumentene. Dokumentanalysen er basert på ferdigstilte dokumenter, som betyr at dokumentene ikke har blitt påvirket av min analyse på dem (Grønmo 2004). Dette viser at min oppgave har et datamateriale med høy grad av pålitelighet og bidrar til å gi høy grad av reliabilitet.

I og med at denne undersøkelsens datamateriale er basert på blant annet NITOs og NSF's strategidokumenter, vil jeg ikke ha mulighet til å si noe generelt om alle andre profesjonsorganisasjoners arbeid med kompetanseutvikling og videre læring for sine medlemmer ut fra denne studiens resultater. Studiens resultater kan ikke overføres til andre undersøkelser, men gir en oversikt over hvordan NITO og NSF engasjerer seg i videre læring og kan brukes som begrepsliggjøring av organisasjonenes engasjement, strategier og visjoner.

Validitet handler om hvor gyldig datamaterialet og tolkningene av det er i forhold til problemstillingen som skal belyses. Validiteten er høy dersom undersøkelsesopplegget og datainnsamlingen gir data som er relevant for problemstillingen, med andre ord om innsamlede data er relevant for det jeg ønsker å undersøke, og om jeg undersøker det jeg skal undersøke (Grønmo 2004, Kleven 2002). I et forsøk på å vise dokumentenes relevans har jeg valgt å bruke sitater fra tekstene. Sitatene etterfølges av min tolkning og forståelse av dem. Ved å bruke sitater for så å tolke dem, forsøker jeg å vise at tolkningene har belegg i teksten, og at min tolkning er rimelig. Ved bruk av sitater gir det leseren mulighet til å se hva jeg baserer mine utspill på og hvorfor jeg finner informasjonen relevant. Bruk av sitater gir i tillegg leseren mulighet til å tolke det samme som meg. Videre er det viktig å være klar over at også min forforståelse har påvirkning på analysens validitet. Hvordan man leser en tekst vil alltid bli påvirket av individets forforståelse, som er grunnlaget for hvordan man leser og forstår en tekst. Individets personlige, sosiale, kulturelle og historiske bakgrunn, hvem

personen er, vil alltid påvirke hvordan man forstår og tolker omgivelsene rundt seg (Kleven 2002), og vil påvirke individets lesing og forståelse av datamaterialet. Jeg har forsøkt å tydeliggjøre min forforståelse ved å redegjøre for min tilnærming til datamaterialet. Jeg har beskrevet de analytiske begrepene jeg har brukt i analysen samt beskrevet stegene i analysestrategien.

Med bakgrunn i hva oppgavens datagrunnlag består av, hvordan det ble funnet, identifisering av hovedtemaer og vurdering av studiens kvalitet vil jeg bevege meg over til oppgavens analyse.

5 Analyse av tiltak for å sikre læringsmuligheter i NITO og NSF

I dette kapittelet presenteres analysen av organisasjonenes strategier for å tilrettelegge for medlemmenes videre læring i arbeidslivet. Kapittelet er inndelt i to hovedavsnitt, som tar for seg en profesjonsorganisasjon hver. Hvert hovedavsnitt begynner med en kort presentasjon av en profesjonsorganisasjon. For å få et innblikk i organisasjonenes arbeid med videre læring for sine medlemmer, vil analysen videre redegjøre for deres strategier og tiltak, før jeg ser nærmere på utvalgte aktiviteter for å bedre læringsmulighetene. Avslutningsvis i analysen vil jeg diskutere organisasjonenes grad av regulering, sentrale samarbeidsrelasjoner og ansvarsfordeling, og organisasjonenes visjoner om livslang læring.

5.1 Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon

Norges Ingeniør – og Teknologorganisasjon (NITO) ble stiftet i 1936 og er i dag Norges største organisasjon for ingeniører og teknologer med rundt 67 000 medlemmer. NITO organiserer ingeniører og teknologer med høgskole-/ universitetsutdanning eller tilsvarende kompetanse (NITO Nettsted 7). Om lag halvparten av organisasjonens medlemmer jobber opp mot privat sektor (NITO Nettsted 7), og omtrent 80 prosent er menn (Karseth & Nerland 2007). “NITO er først og fremst er en fagorganisasjon hvor fokus er på ingeniørene som arbeidstakere, det faglige og deres arbeidsplasser” (NITO Nettsted 13).

5.1.1 Beskrivelse av NITOs strategier

For å få et innblikk i hvordan NITO arbeider med og legger til rette for kompetanseutvikling, opplæring og livslang læring, vil analysen i hovedsak fokusere på strategier og aktiviteter hentet fra dokumentet ‘Strategier, virkemidler og tiltak’, for 2010- 2012 (NITO 2010 a), som er gjeldende strategiplan for NITO. I tillegg vil jeg kort innlemme deler av dokumentet ‘Strategier for perioden 2007-2009’ (NITO 2007), som gir en utfyllende og mer detaljert oversikt over NITOs strategiarbeid i forbindelse med kompetanseutvikling. Videre i analysen

vil jeg fokusere på noen utvalgte aktiviteter NITO tilbyr sine medlemmer i forbindelse med kompetanseutvikling og videre læring, før kapittelet avsluttes med en oversikt over visjoner om livslang læring i NITO, grad av regulering og sentrale samarbeidsrelasjoner.

Jeg vil begynne med en redegjøring av dokumentet 'Strategier, virkemidler og tiltak', for 2010- 2012 (NITO 2010a). I dokumentets innledning redegjøres det kort for NITO-medlemmenes rolle og tilbud i organisasjonen. Aktive medlemmene som selv tar ansvar for egen utvikling så vel som organisasjonens utvikling er grunnlaget NITO bygger på (ibid). Medlemmene har selv ansvar for egen faglige kunnskaps- og kompetanseutvikling, som gir dem mulighet til å videreutvikle seg så mye de selv ønsker, og innenfor områder de selv finner spennende og interessante. NITOs rolle er mer preget av å tilrettelegge for medlemmenes videre utvikling, slik at medlemmene har gode muligheter og alternativer for å forbedre seg tilstrekkelig i forhold til teknologisk nyskaping og utvikling. «I fellesskapet NITO tilbyr, er det store muligheter for medlemmene å påvirke egen arbeidssituasjon, egne arbeidsvilkår og arbeidsplassens utvikling» (ibid:2). NITO tilbyr hvert enkelt medlem tilgang på profesjonell hjelp og økonomisk støtte til etter- og videreutdanning. NITO arbeider for å representere interessene til både grupper av medlemmer samt hvert enkelt medlem. Å ivareta medlemmenes interesser er viktig for NITO, noe som blir tydelige ettersom NITOs prioriteringer i planens periode er fokusert på å ivareta nettopp medlemmenes interesser.



(NITO 2010a:3)

En oversikt over NITOs verdipyramide viser at strategier og virkemidler danner grunnlaget for deres verdier, etterfulgt av omdømmeverdier, etiske verdier og visjoner på topp (NITO 2010a), og viser at NITO er opptatt av å koble sitt arbeid til verdier.

Planen for 2010-2012 har seks hovedstrategier, med tre strategier på hvert område. For gjeldende periode er hovedstrategiene;

Medlemmer

1. Lønn og arbeidsvilkår (sikre lønnsutvikling/posisjoner)
2. Fagutvikling og karriere (kompetanse/konkurranseskraft/økt omstillingsevne)
3. Rekruttering og beholde (vekst)

Samfunn

4. Utdanning
5. Forskning, teknologiutvikling og verdiskapning
6. Samfunnskontakt (betydning i samfunnet/ vårt omdømme)

(NITO 2010a:3).

Gjeldende dokument består av tretten sider og er en omfattende plan. Hver hovedstrategi begynner med en utfyllende oversikt over ulike virkemidler for å nå utvalgte strategier innenfor hvert område, etterfulgt av strategier og tiltak for å nå hver enkelt strategi. Antall strategier varierer innenfor de ulike strategiområdene.

Overnevnte seks hovedstrategier indikerer at NITO er opptatt av medlemmenes kompetanseutvikling og videre læring. Dette kommer til uttrykk blant annet gjennom NITOs ønske om å øke medlemmenes status og markedsverdi. Det kan se ut som at NITO ønsker å være lydhøre for medlemmenes ønsker og behov ved å ha fokus på kontinuerlig forbedring av

tjenestetilbudet. De arbeider for å tilpasse utdanningen til fremtidige behov og er bindeleddet mellom næringslivet og utdanningsinstitusjonene.

Videre vil jeg gå nærmere inn på hva hovedstrategien 'Fagutvikling og karriere' i strategiplanen fra 2010- 2012 omhandler, da det er mest interessant i forhold til oppgavens problemstilling. Under denne strategien følger det tre understrategier.

Strategi:

Tiltak:

Medlemmene skal ha reelle muligheter til relevant etter- og videreutdanning og kompetanseutvikling	Arbeide mot myndighetene ifb med ny satsning på EVU slik at også kompetansegruppene blir ivaretatt
Være et naturlig nettverk for ingeniørfaglige grupper og ingeniører med lederansvar	Etablere samarbeid med NAV, arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner om omstillingstiltak (bedriftsintern omstillingstiltak) (BIO) for medlemmer
Få bedriftsgruppene aktivt med i bedriftsutviklingsarbeid. Fortsette å tilby egne fagkurs på et høyt nivå både i kvalitet og kvantitet	Arbeide for å etablere flere lokal fag- interessegrupper og utarbeide verktøy for støtte til etablering, drift og organisering av slike grupper. Påvirke arbeidsgivere til å bruke NITOs bedriftsgrupper aktivt i bedriftsutviklingsarbeidet. Utarbeide et temaskriv om medvirkning og bedriftsutvikling.

(NITO 2010a:5-6).

Ut fra overnevnte understrategier kan man se at NITO fokuserer på arbeidet med å sikre medlemmenes muligheter for utdanning og kompetanseutvikling og at dette kan anses som et viktig arbeid for organisasjonen, men denne planen gir ingen nærmere detaljert oversikt over hva dette arbeidet innebærer eller hvordan dette arbeidet skal foregå utover nevnte tiltak. I denne planen ser man at tiltakene peker mot et ønske om mer samarbeidet mellom ulike institusjoner og arbeidsgiver. Samarbeid kan dermed forstås som et viktig tema for NITO, særlig i forhold til omstillingstiltak. Det ser ut til å være viktig for NITO at deres medlemmer får mulighet til å ta en mer aktiv del i bedriftenes utviklingsarbeid, i tillegg til at NITO selv skal fortsette å øke medlemmenes kompetanse gjennom å tilby egne fagkurs som holder god faglig standard og som er lett tilgjengelig for medlemmene.

For at NITO skal nå visse strategimål viser det seg at medlemmenes fagkompetanse også kan være et virkemiddel. Dette finner man blant annet under strategiområdet Samfunn, hos to av hovedstrategiene. Under Hovedstrategien 'Forskning, teknologiutvikling og verdiskapning', finnes det en strategi som sier at NITO skal «arbeide for et innovativt næringsliv med høy teknologisk kompetanse» (NITO 2010a:10). Medlemmenes fagkompetanse skal være til hjelp for å sikre teknologisk kompetanse og fornyelse, og henger sammen med NITOs engasjement i å øke medlemmenes omstillingsevne, kunnskap og kompetanse (ibid). Hovedstrategien 'Samfunnskontakt', har en strategi hvor NITO skal «synliggjøre ingeniørenes og teknologenes yrkesutøvelse og rolle i samfunnet» (ibid:11). En slik synliggjøring av organisasjonenes arbeid og rolle vil styrke tilliten befolkningen har til organisasjonen, og nås gjennom en satsning på medlemmenes fagkompetanse (ibid).

I planens strategipunkt 1, som omhandler at medlemmene skal ha reelle muligheter til relevant etter- og videreutdanning og kompetanseutvikling, har NITO også engasjert seg tidligere. Dette ser man i NITOs forrige strategiplan for perioden 2007-2009, under hovedstrategien 'Fag og karriere' (NITO 2007). NITOs mål innenfor dette området er at «NITOs medlemmer skal gjennom sitt arbeidsforhold opparbeide seg kompetanse som sikrer

deres markedsverdi og karriereutviklingsmuligheter» (NITO 2007:6). Hovedstrategien 'Fag og karriere' har syv understrategier, som viser hva NITO ønsker å jobbe med:

1. Arbeide for å legge forholdene til rette for fremtidsrettet utdanning og kontinuerlig kompetanseutvikling
2. Tilby medlemmene karrieremessig og faglig veiledning
3. Arbeide for at medlemmene gis avtalefestet rett til kompetanseutvikling gjennom sitt arbeidsforhold
4. Påvirke myndigheter og arbeidsgivere til å tilrettelegge for livslang læring, og forbedre finansiering av etter- og videreutdanning
5. At norsk næringsliv får økt forståelse for at god forvaltning av ingeniørens humankapital er en av de viktigste parameterne for framtidig konkurranseevne
6. At arbeidsgivere får økt forståelse for at kompetansetrygghet gir omstillingsevne og bidrar positivt til utvikling av virksomheten
7. At bedriftsgruppene er aktivt med i utviklingsarbeidet i hver enkelt virksomhet (NITO 2007:6)

Det er interessant å ta med disse understrategier da de gir et mer detaljert bilde over hvordan NITO har ønsket å arbeide med å sikre medlemmenes muligheter for utdanning og kompetanseutvikling. Ser man nærmere på understrategiene, ser man at NITO er opptatt av medlemmenes kompetansemulighet og kobler det til karriereutvikling og verdi i markedet. Det blir tydelig at NITO ønsker å arbeide for at medlemmene skal ha gode forhold tilrettelagt for fremtidsrettet utdanning og kontinuerlig kompetanseutvikling, og tilbyr medlemmene veiledning, både karrieremessig og faglig. Som punkt 3, 5,6 og 7 viser, ser NITO ut til å være opptatt av at arbeidsgiverne og næringslivet skal se sin egen rolle i og betydning for NITO-medlemmenes kompetanseutvikling, og se at et fokus på kompetanseutvikling vil gagne både medlemmene og bedriftene. NITO virker å være opptatt av at medlemmene skal få økt sikkerhet rundt kompetanseutvikling i sitt arbeidsforhold, og ønsker at medlemmene gis avtalefestet rett til kompetanseutvikling. NITO ønsker å øke norsk næringslivs forståelse i forhold til at god forvaltning av ingeniørens humankapital regnes som en av de viktigste parameterne for framtidig konkurranseevne. For NITO ser det ut til å være viktig at

arbeidsgiverne får økt forståelse for kompetansens betydning, og økt kunnskap om at kompetansetrygghet gir omstillingsevne og bidrar positivt til utviklingen av virksomheten. NITOs ønske om at bedriftsgruppene skal være en aktiv del av utviklingsarbeidet i hver enkelt virksomhet tydeliggjøres. Understrategiene ovenfor viser at NITO ønsker å påvirke arbeidsgivere og næringsliv, men også myndighetene, til å legge til rette for livslang læring, og bedre finansiering av etter- og videreutdanning, noe som gjør at NITO fungerer som en forhandlingspartner på medlemmenes vegne (NITO 2007).

Gjennom en nærmere undersøkelse av NITOs strategi, gjennomgått i teksten ovenfor, ser man at NITO har vært opptatt av medlemmenes kompetanseutvikling og arbeidsgivers rolle i den forbindelse. Dette ser man særlig i strategi 1 og 3 i strategiplanen for 2010-2012 (NITO 2010a), hvor NITO ønsker å arbeide for at medlemmene skal ha reelle muligheter til utdanning og kompetanseutvikling, og at bedriftsgruppene skal ta en aktiv del i bedriftsutviklingsarbeidet. Derfor vil jeg i det følgende gå nærmere inn i dette temaet som et konkret eksempel på hvordan NITO arbeider med å sikre medlemmenes videre læring. På NITOs hjemmeside under fanen 'Kurs', står det at "NITO er opptatt av at våre medlemmer skal kunne ha en faglig utvikling i løpet av karrieren. Vi tilbyr attraktive og aktuelle kurs, konferanser og faglige seminarer" (NITO Nettsted 1). Dette utsagnet viser at NITO har et bevisst forhold til kompetanseutvikling, og at organisasjonen arbeider aktivt for å tilby medlemmene gode kurs og muligheter for utvikling. Å kunne gi medlemmene gode utviklingstilbud er viktig ettersom de arbeider i et felt preget av rask utvikling, og behovet for å holde seg faglig oppdatert er stort (NITO Nettsted 2). I et dokument om NITOs næringspolitikk kommer det frem at kompetanseutvikling for medlemmene er avgjørende for deres muligheter til å utvikle egen kompetanse, stå lengre i arbeid, og det vil ha betydning for bedriftenes fremtidige omstillingsevne (NITO 2010c). Det viser at arbeidstakernes kompetanseutvikling er viktig for bedriftenes utvikling, og at dette er en sak også arbeidsgiverne burde ta tak i. For å sikre medlemmenes videre læring arbeider dermed NITO både med tilrettelegging av kurs for å kunne gi sine medlemmer gode muligheter for videreutvikling, samtidig som de arbeider med å spre sin kunnskap om kompetanseutvikling og fordelene en slik utvikling gir til medlemmenes arbeidsgivere.

På NITOs hjemmeside kommer det frem at NITO ser at både arbeidsgivere og arbeidstakere har forstått at kompetanseutvikling og økt omstillingsevne er en nødvendighet, og at det er viktig både for samfunnet som helhet, bedriftenes utvikling og innovasjon (NITO Nettsted 3). Som tidligere nevnt kan man se i flere av NITO strategier og mål at NITO er opptatt av at arbeidsgiverne må bli betydeligere flinkere til å legge til rette for målrettet kompetanseutvikling av sine arbeidstakere. Det er for eksempel et mål for NITO at deres medlemmer, gjennom sitt arbeidsforhold, har mulighet til å opparbeide seg kompetanse som sikrer deres markedsverdi og karrieremuligheter (NITO 2007), og i NITOs næringspolitikk (2010c:13), kommer det frem at «arbeidsgiverne og deres organisasjoner må erkjenne betydningen av arbeidstakernes kompetanse, og sette av tilstrekkelig med ressurser til å vedlikeholde og utvikle denne kompetansen». Ønsket tydeliggjøres også gjennom NITOs Kommunikasjonsstrategi for 2010-2013 (NITO 2010d). I kommunikasjonsstrategien definerer NITO, gjennom to kommunikasjonsmål, hva de ønsker målgruppene skal oppfatte slik at de endrer atferd og bidrar til at NITO når sine overordnede mål. Disse to målene er for det første å «skape forståelse for at god etter- og videreutdanning for ingeniører og teknologer er viktig for det norske samfunnet» og for det andre «skape forståelse for at bedriftsgruppene besitter kompetanse og engasjement som kan benyttes i bedriftsutvikling» (ibid:12).

Videre i analysen vil jeg se nærmere på aktiviteter som skal møte medlemmenes behov for å holde seg faglig oppdatert og bidra til kompetanseutvikling. I den forbindelse velger jeg å fokusere på aktiviteter som karriereveiledning, videre- og etterutdanning og kursvirksomheten til NITO.

5.1.2 Aktiviteter rettet mot medlemmene

Karriereveiledning

NITO har et karriereveiledningstilbud til sine medlemmer. Dette er et tilbud med utgangspunkt i strategipunkt 2 i strategiplanen for 2007-2009, som sier at NITO skal tilby medlemmene karrieremessig og faglig veiledning (NITO 2007). De tilbyr individuell karriereveiledning, både gjennom nettbasert veiledning og gjennom individuell samtale med veileder (NITO Nettsted 4). NITO har veiledere stasjoner ulike steder i landet, i tillegg til å

sende ut veiledere til andre steder hvis det behøves. Karriereveiledningen er gratis og det tilbys tre samtaler, hvor medlemmene får hjelp til å bli mer bevisst på hvilke faktorer som er viktige for deres karriere og liv (NITO Nettsted 5). Veiledningen er tenkt som en hjelp til selvhjelp, hvor karriereveilederen hjelper ingeniørene med å finne målet selv, ved å reflektere over egne sterke og svake sider, ressurser og muligheter (NITO Nettsted 6).

Karriereveiledning ses på som et viktig virkemiddel for å påvirke medlemmenes kompetanse, bedre deres konkurransekraft og gi økt omstillingsevne (NITO 2010a). Likevel har andelen medlemmer som har benyttet seg av karriereveiledningstjenesten sunket den siste tiden. I følge NITO kan årsakene til dette kan skyldes dårlig markedsføring (NITO 2010b).

Videre- og etterutdanning og kursvirksomhet

NITO skiller mellom etterutdanning og videreutdanning. Etterutdanning forstås som utdanning man må ta for å holde seg oppdatert innen områder hvor man allerede har tatt sin utdanning. Dette ses på som en kontinuerlig prosess, hvor ansvaret for at det blir gjennomført ligger hos både arbeidstaker og arbeidsgiver. Videreutdanning forstås som utdanning som bygger på allerede gjennomført utdanning, som kan resultere i spesialiseringer eller mer omfattende kunnskap på sentrale områder innenfor det man arbeider med (NITO 2011a).

I følge NITO blir det viktig å fokusere på etter- og videreutdanning utover grunnutdanning ettersom kunnskap kontinuerlig videreutvikles og oppdateres. For å kunne opprettholde sin kompetanse må medlemmene sørge for å være faglig oppdatert og videreutvikle evnene sine i den retning samfunnet behøver. Etter- og videreutdanning er helt nødvendig for at norske arbeidstakere skal kunne konkurrere på lik linje med andre nasjoner innenfor sitt fagområde (NITO 2011a). På NITOs hjemmesider opplyses det om et stadig økende behov for å holde seg faglig oppdatert (NITO nettsted 2). Bachelorgraden kan bygges ut med en mastergrad. Masterutdanningen kan tas ved universitetene og flere av høyskolene rundt om i landet, eller i utlandet. Tilgjengelige mastergrader per i dag er mastergrad i teknologi eller andre relaterte mastergrader, mens mastergraden for ingeniører er under utvikling (ibid).

NITOs kursvirksomhet innlemmes som et ledd av deres etterutdanning. Kursene kan være kompetansegivende, ved at de gir formell læring som fører til sertifiseringer og studiepoeng, mens andre kurs og seminar preges av mer ikke-formell læring. NITOs kompetanseutviklingsarbeidet kan deles i to, hvor NITO selv tilbyr noen kurs, mens andre kurs utvikles i samarbeid med andre organisasjoner og bedrifter innen teknologi-, ingeniør- og energimarkedet som er oppdatert innen ny teknologisk utvikling tilgjengelig på markedet. NITO har et stort antall spesialkurs innen teknologi og administrative fag for å øke medlemmenes kompetanse (NITO 2011b), samt konferanser og faglige nettverk innen flere fagområder (NITO Nettsted 7). NITO er også behjelpelig med informasjon om hva som finnes av andre etter- og videreutdanningstilbud. Det økende behovet for faglig utvikling fører til at tilbudene på kurs, videre- og etterutdanning blir stadig flere. NITO har inngått avtaler med flere utdanningsinstitusjoner og kursleverandører som tilbyr kompetansegivende kurs, hvor de samarbeider om kurs og kompetansetilbud (NITO Nettsted 2).

NITOs kursportefølje rommer en mengde ulike kurs, som er forskjellige både faglig, innholdsmessig og i varighet. Kursene omhandler alt fra elektroinstallasjoner, elkraft, energi og miljø, bygg og anlegg, informasjon og teknologinformasjon, industri/offshore, taksering, prosjektledelse, tegning og konstruksjon, og økonomi, salg og ledelse. Dette er et lite utvalg av hovedkategoriene over kurs NITO tilbyr. Kursenes varighet spenner seg for det meste fra 1 til 4 dager, men enkelte kurs har lengre varighet (NITO Nettsted 8). I tillegg arrangerer NITO kurs for tillitsvalgte, som blant annet gir de tillitsvalgte bedre kunnskap om organisasjonsarbeid og lover og regler som gjelder i arbeidslivet. NITOs tillitsvalgtopplæring bidrar positivt til den enkeltes personlige utvikling, samtidig som kursene gir høyere kompetanse i jobbsammenheng (NITO 2011b).

I årsberetningen for 2010 kommer det frem at det var store variasjoner i kursdeltakelsen i enkelte kurs, og at noen områder gjorde det svært bra. «2010 var spennende, med store variasjoner i kurspåmeldingene på de enkelte kurs. (..) Ved årets slutt leverte Faggruppen for bygg og anlegg (FBA) sitt beste resultat noensinne» (NITO 2010b:8). Innenfor bygg- og anleggsområdet var det gode tall, med høy deltakelse fra årets begynnelse til slutt. Det samme gjaldt for offshore, prosjektlederskolen, NITOs faglige kurs og tillitsvalgsopplæringen (ibid).

I teksten ovenfor ser man at NITO er opptatt av å tilby kurs for å videreutvikle personell for fremtiden. Kurs er også virkemiddel for å tiltrekke seg og beholde personell, noe som kommer frem i utsagnet under.

NITO “må bli flinkere til å følge opp de nyansatte, gi dem spennende oppgaver og sørge for at de får holde seg oppdatert ved at de tilbys kursing underveis. Vi må i det hele tatt bli en enda mer attraktiv arbeidsplass som gjør at folk også får utvikle seg faglig”, sier Rose Marie Refsnes, NITO-leder i Ålesund Kommune (Nagel 2007:5).

I teksten nedenfor vil jeg gå nærmere inn på tre elementer ved NITO. Jeg vil begynne med å se på NITOs visjoner om livslang læring, organisasjonens grad av regulering i forhold til kompetanseutvikling og til slutt dens samarbeidsrelasjoner, for å få en dypere forståelse i forhold til videre læring. Jeg vil også forsøke å vise hvordan NITOs visjoner og strategier kommer til syne i deres arbeid med regulering og samarbeidsrelasjoner.

5.1.3 Visjoner om livslang læring

Dette avsnittet vil forsøke å avdekke NITOs visjoner om livslang læring. Ut fra teksten ovenfor (kapittel 5.1.1) ser man at NITOs visjoner og syn på kompetanseutvikling og livslang læring kan tolkes som for eksempel å være relatert til å jobbe etter markedsutviklingen, gi økt konkurransevne, være oppdatert på det siste innen teknologisk utvikling, sikre arbeidets kvalitet, personlig utvikling og selvrealisering for medlemmene, ta vare på den enkeltes interesser, frivillighet rundt kursdeltakelse, individuelle rettigheter, stabil dybdekunnskap i bunn og å tiltrekke seg arbeidskraft.

Det blir tydelig at NITOs visjoner i forhold til livslang læring kanskje mest knytter seg til omsetning på arbeidsplassen og utvikling i forhold til markedsmekanismer. Det relaterer seg

til å være oppdater på det nyeste innen teknologisk utvikling. Dette blir viktig ettersom NITO arbeider etter markedsutviklingen, og 80 prosent av NITOs medlemmer jobber mot privat sektor, hvor nettopp markedet er med på å bestemme hvilken kompetanse det er viktig å utvikle for å holde seg oppdatert på det siste. Å sikre at arbeidet har høy kvalitet, å være oppdater på det siste, og jobbe etter markedsutviklingen er viktig for å gi økt konkurranseevne. Dette er visjoner av livslang læring som ser ut til å være viktige for NITO som organisasjon. Det er tydelig at NITO er opptatt av å være faglig oppdatert, bidra til innovasjon og økt nyskaping. Det er viktig for NITO at medlemmene er oppdatert på det siste som rører seg i markedet. Dette blir tydelig ved at NITO både alene og i samarbeid med andre aktører stadig legger til rette for og tilbyr medlemmene nye kurs som ofte gir sertifisering og kompetansebevis (NITO Nettsted 2).

En måte å sikre innovasjon, faglig oppdatering og kvalitet på arbeidet er gjennom tilrettelegging for medlemmenes faglige kunnskap- og kompetanseutvikling. I NITO ser livslang læring også ut til å handle om forhold rundt personlig utvikling, som ser ut til å være viktig for medlemmenes verdi på arbeidsmarkedet og karrieremuligheter. NITO gir et rom for medlemmenes personlige utvikling, blant annet ved at medlemmene selv får rom til å velge kurs og oppdatering ut fra egne ønsker og interesser, og ved at de selv er ansvarlig for egen faglige utvikling (NITO 2010a). I den forbindelse kan man trekke inn flere visjoner som omhandler utvikling på det personlige plan, av personlige evner og egenskaper. Medlemmene får rom til selvrealisering, i den forstand at de får rom til å utvikle sine evner, anlegg og mål gjennom selv ha kontroll over det de ønsker å fokusere læringen på. Det ser ut som at NITO ønsker å ta vare på den enkeltes interesse, noe som innfris ved at medlemmene selv, ut fra egne ønsker, får mulighet til å velge kurs og kompetanseutvikling. Gjennom karriereveiledningen NITO tilbyr får medlemmene mulighet til å reflektere over seg selv, egen arbeidsinnsats og fremtidige ønsker (NITO Nettsted 6).

Å delta på kurs i NITO er et individuelt tilbud. Det er ikke en overordnet styring fra NITOs side på hvilken kompetanse medlemmene skal utvikle. Individet selv styrer i stor grad over hvilken teknologisk utvikling de ønsker å oppdatere seg på. Det gir medlemmene rom til å dyrke egne interesser, og vise individualitet gjennom arbeidet. Det viser at

kompetanseutviklingen hos NITO er preget av frivillighet. Det er svært få obligatoriske kurs, så deltakelse på kurs er i stor grad valgfritt. Medlemmene er selv ansvarlig for egen fagutvikling og styrer sin egen læringsbane.

NITO er opptatt av stabil dybdekunnskap i bunn, noe som tydeliggjøres ved at det kreves en treåring høyere utdanning for å bli medlem i organisasjonen (NITO Nettsted 7). Kravet om utdanning gir medlemmene et felles kunnskapsgrunnlag. En solid dybdekunnskap blir viktig ettersom kunnskapsutviklingen ut over det baseres på medlemmenes egne ønsker og interesser.

Et tilbud om livslang læring og kompetanseutvikling til medlemmene er også en måte å tiltrekke seg arbeidskraft på. NITO har et ønske om å øke sysselsettingen, noe som kommer frem i utsagnet om at kurs også er et virkemiddel for å beholde personell (Nagel 2007).

5.1.4 Grad av regulering

Dette avsnittet vil redegjøre for NITO-medlemmenes muligheter til selv å bestemme over egen deltakelse i kompetanseutviklende aktiviteter.

Tidligere i teksten (kapittel 5.1.1) kommer det frem at kompetanseutvikling er et individuelt ansvar i NITO. Det betyr at det er medlemmene selv som i stor grad er ansvarlig for egen faglige oppdatering og utvikling. NITOs rolle er å tilby kurs, konferanser og andre læringsmuligheter til medlemmene, men det er opp til medlemmene selv om de ønsker å delta og hvilke kurs de ønsker å delta på for å oppdatere sin kunnskap og kompetanse. Å få kontroll over egen utvikling og muligheten til å velge selv gir et større rom for å følge personlige interesser og ønsker, som igjen kan styrke motivasjonen for videre kursdeltakelse. Dette kan ses i sammenheng med NITOs visjoner om livslang læring som ser ut til å være knyttet til personlig utvikling, frivillig deltakelse og individuelle rettigheter. At NITO har rollen med å

tilby læringsmuligheter gjør organisasjonen til en tilrettelegger. NITO tilbyr aktiviteter som gir kompetanseutvikling ofte uten å stille krav til medlemmene. Til grunn for NITOs strategiarbeid ligger ønsket om å ivareta medlemmenes interesse (NITO 2010a), i stedet for å stille krav til medlemmene på vegne av egen profesjon.

Ved å studere NITO ser man at de arbeider med å nå sine fastsatte mål og strategier. NITO er dyktig til å tilrettelegge for læringsmuligheter, noe som viser at de arbeider med å nå for eksempel den første strategien fra strategiplanen for 2010-2012, som sier at medlemmene skal ha reelle muligheter til utdanning og kompetanseutvikling (NITO 2010a). Gjennom tilretteleggingsarbeidet viser NITO at de også arbeider for å nå den første strategien fra planen for 2007-2009, som omhandler å arbeide for å legge forholdene til rette for fremtidsrettet utdanning og kontinuerlig kompetanseutvikling (NITO 2007).

I visse tilfeller stiller NITO krav til medlemmenes forkunnskap for deltakelse på kurs, for eksempel ved kurs i skadetaksering og reklamasjon hvor det kreves kjennskap til byggekalkyle, byggeskikk og byggeforskrifter (NITO Nettsted 10). Bortsett fra disse tilfellene har medlemmene selv i stor grad ansvaret for å oppdatere og utvikle sin kunnskap og kompetanse. NITO har dermed en svak regulering av medlemmenes videre læring. Det fører til at arbeidsgivers rolle og deltakelse i å bedre medlemmenes kompetanse blir stadig mer viktig. Det bringer oppgaven over til en annen side ved profesjonsorganisasjonene; hvem de samarbeider med og hvordan de fordeler ansvar.

5.1.5 Sentrale samarbeidsrelasjoner

For å sikre medlemmenes kompetanseutvikling blir det viktige å etablere samarbeid mellom flere aktører. Dette avsnittet vil redegjøre for NITOs sentrale samarbeidsrelasjoner i forbindelse med kompetanseutvikling og videre læring.

Som tidligere nevnt (kap 5.1.2) tar ikke NITO alene ansvaret med å gi medlemmene gode kurstilbud. Den første strategien i Strategiplanen fra 2010-2012, sier at medlemmene skal ha reelle muligheter til relevant etter- og videreutdanning og kompetanseutvikling (NITO 2010a). Siden NITO har liten regulering over medlemmenes kompetanseutvikling, blir det særlig viktig å få på plass gode samarbeidsrelasjoner med andre aktører og institusjoner for å sikre medlemmene tilbud om god faglig utvikling. NITO har et tett samarbeid med en rekke andre ingeniør- og teknologiaktører på markedet. NITOs samarbeidspartnerne er blant andre NTNU, som har et videreutdanningstilbud innen teknologi og ledelse for norske ingeniører, STF Ingeniørsutbildning AB, Sveriges største leverandør av etterutdanningskurs for ingeniører, HR Norge og Norsk Teknologi. Medlemmene må betale for kursdeltakelsen selv, men mottar om lag 10 prosent rabatt på kursprisen (NITO Nettsted 2). Det finnes ulike stipender og støtteordninger som skal brukes på kurs, som medlemmene kan søke om (NITO Nettsted 11). Som arbeidsledig kan man få opptil 15 000 kr pr år til kompetansegivende kurs (NITO Nettsted 12).

NITOs fokus på å bedre samarbeidet mellom flere aktører for å sikre medlemmenes fagutvikling kommer tydelig til syne i deres strategier. Man kan for eksempel se at NITO ønsker å bedre samarbeidet til medlemmenes arbeidsgivere. Dette kommer frem i flere av NITOs understrategier fra planen for 2007-2009 (NITO 2007). Som understrategi 3 viser, ønsker NITO å sikre medlemmenes kompetanseutvikling gjennom sitt arbeidsforhold ved bruk av en avtalefestet rett, noe som pålegger arbeidsgiver ansvaret for sine ansattes faglige utvikling. I understrategi 4 ønsker NITO å påvirke både arbeidsgiver og myndighetene til å tilrettelegge for livslang læring, og forbedre finansieringen av etter- og videreutdanning. I understrategi 5 og 6 blir det tydelig at NITO ønsker å videreformidle hvilken stor betydning kompetanseutvikling kan ha, ikke bare for medlemmenes faglige utvikling, men også for arbeidsgiverne og deres virksomheter. I understrategi 5 ønsker NITO at norsk næringsliv skal få en økt forståelse for at god forvaltning av ingeniørenes humankapital er en av de viktigste parameterne for framtidig konkurransevne. Understrategi 6 handler om å øke arbeidsgivers forståelse for at kompetansetrygghet gir omstillingsevne og bidrar positivt til utviklingen av virksomheten.

NITOs fokus på å sikre samarbeidsordninger kommer også til syne i en av deres visjoner, som viser at det er viktig at medlemmene er oppdatert på det siste innen markedsutviklingen, og at samarbeid med andre aktører er en måte å sikre oppdatering gjennom etter- og videreutdanning og kurs.

5.2 Norsk Sykepleierforbund

Norsk Sykepleierforbund (NSF) ble stiftet 24. september 1912, og er Norges fjerde største fagforbund og har over 90 000 medlemmer fordelt over hele landet. (NSF Nettsted 1). NSF's medlemmer arbeider innenfor helsetjenesten, mot klienter og med et menneskelig aspekt i praksis, og er for det meste knyttet opp mot offentlig sektor. NSF's har en aktiv rolle i å definere og sikre helseomsorg for alle medlemmer i samfunnet. Organisasjonens faglige fokus er å sikre relevant utdanning, kompetanseutvikling og videreutvikling av yrkets etiske standarder. I tillegg arbeider organisasjonen for å sikre medlemmenes interesser, som lønn, likeverd og arbeidsforhold (Nerland & Karseth 2011:13).

5.2.1 Beskrivelser av NSF's strategier

“Sykepleiere står daglig overfor faglig svært krevende utfordringer. Sykepleiernes kunnskap og kompetanse er helt nødvendig for å sikre pasientene nødvendig helsehjelp, samt sikre hensiktsmessig ledelse og organisering av virksomhetene” (NSF 2008a:2). Dette utsagnet viser at NSF ser hvor stor betydning medlemmenes kunnskap og kompetanse har for sykepleieryrket og at sykepleiernes kompetanse er selve grunnmuren i helsetjenesten (NSF 2011), noe som kommer tydelig frem i NSF's formålsparagraf. NSF's formålsparagraf ligger fast, og «er det mest grunnleggende uttrykk for hva NSF skal prioritere i sitt organisasjonspolitiske arbeid» (NSF 2009:5). NSF's formål er forankret både samfunnspolitisk, fagpolitisk og interessepolitisk. Samfunnspolitisk skal NSF blant annet påvirke helsetjenestetilbudet slik at det tilfredstiller befolkningens krav og behov når det gjelder kvalitet og tilgjengelighet. Fagpolitisk skal NSF påvirke sykepleierutdanningen i samsvar med sykepleiertjenestens behov, utvikle sykepleiertjenesten og sykepleierfaget i

samsvar med befolkningens behov for sykepleie, tilrettelegge og bidra til at sykepleierne kan utvikle sin faglige kompetanse og til slutt videreutvikle en høy etisk sykepleiefaglig standard blant sykepleiere. Interessepolitisk skal NSF ivareta sykepleiernes organisatoriske, faglige, kompetanseutviklende, lønns- og arbeidssosiale interesser (NSF 2008b).

For å få et innblikk i hvordan NSF arbeider med å legge til rette for kompetanseutvikling, opplæring og videre læring, vil jeg videre i analysen se nærmere på strategier og aktiviteter i to offentlig tilgjengelige dokumenter; 'NSFs formål, prinsippprogram, vedtekter m.m' for perioden 2008-2011 (NSF 2008b) og 'Strategiplan for perioden 2009-2012' (NSF 2009). Videre vil jeg se nærmere på aktiviteter for å fremme læringsmuligheter for NSF's medlemmer, før jeg går dypere inn i grad visjoner om livslang læring, grad av regulering og samarbeidsrelasjoner.

I dokumentet 'NSFs formål, prinsippprogram, vedtekter m.m' for perioden 2008-2011 (NSF 2008b), kommer det i innledning frem at NSF's formål, prinsippprogram og innsatsområder danner den politiske rettesnoren organisasjonen skal styres etter, og er i tillegg ment å fungere som et oppslagsverk for medlemmene (ibid). Dokumentet inneholder NSF's formål, prinsippprogram og innsatsområder, i tillegg til vedtekter, valgereglement, retningslinjer og fondsstatuetter, som betraktes som organisatoriske verktøy for å realisere de politiske målene. Dokumentet er omfattende og utgjør 59 sider. NSF's prinsippprogram består av seks prinsipper: 1) helsetjenesten og samfunnet, 2) internasjonal deltakelse og solidaritet, 3) et likestilt og inkluderende samfunn og arbeidsliv, 4) utdanning, fagutvikling og forskning, 5) sykepleietjenesten og til slutt 6) lønns- og arbeidssosiale forhold (ibid). Under hvert av prinsippene følger en rekke punkter over hva NSF mener i forhold til gjeldende prinsipp. Videre i analysen vil jeg redegjøre for NSF's holdninger og ønsker under prinsippet 'Utdanning, fagutvikling og forskning'. Prinsippet er omfattende og fordelt over 18 punkter.

1. Opptak til bachelorstudiet i sykepleie skal bygge på studiekompetanse
2. All sykepleierutdanning skal innpasses i gradsstrukturen for høyere utdanning

3. Det må etableres kliniske og erfaringsbaserte mastergrader i tillegg til teoretiske mastergrader for å sikre sykepleietjenester av høy kvalitet
4. Avkortning av bachelorstudiet i sykepleie ikke er faglig forenelig med de krav som stilles til sykepleieren
5. Nasjonale rammeplaner og forskrifter skal sikre felles kunnskapsinnhold for autoriserte sykepleiere og spesialsykepleiere på alle nivå
6. Utvikling av internasjonal regulering av sykepleierutdanningen skal sikre et nødvendig kunnskapsinnhold på alle nivå
7. Antall studieplasser på alle nivå i sykepleierutdanningen må dimensjoneres i forhold til befolkningens behov for sykepleietjeneste, målene for helsepolitikken og krav til faglige standarder
8. Etablering og utvikling av mastergrader må sikre sykepleiefaglig fordypning
9. Samarbeid mellom høyskole/universitet og helsetjenesten er sentrale for kunnskapsutveksling og kompetanseutvikling i sykepleie
10. Myndighetsgodkjenning av spesialsykepleiere må sikres ved spesialgodkjenning
11. Økte ressurser og høy kompetanse må sikres for å utvikle teoretisk og anvendt sykepleieforskning, også innen organisasjonsutvikling og ledelse i helsetjenesten
12. Antall doktorgrads- og postdoc-stipend samt stillinger til forskning og fagutvikling i sykepleie må økes for å imøtekomme kompetansebehovet i sykepleierutdanning og praksis
13. Praksisstudier er et sentralt kunnskapsgrunnlag og må sikres gjennom krav til og ansvar for innhold, vurdering og kvalitet
14. Veiledere i sykepleiepraksis må sikres rammevilkår slik at de blir i stand til å gi studentveiledning
15. IKT og dokumentasjon av sykepleie må tas i bruk som verktøy og virkemiddel i kunnskaps- og kompetanseutvikling og klinisk praksis
16. Alle sykepleiere må kunne ta del i kunnskaps- og kompetanseutvikling i helsetjenesten så vel som i utdannings- og forskningsinstitusjoner for å sikre en kunnskapsbasert praksis
17. Veiledningsoppfølging av nyutdannede sykepleiere skal gjennomføres
18. Sykepleierutdanning på alle nivå må være studievalg med høy faglig kvalitet og være konkurransedyktig i forhold til andre studiealternativer
(NSF 2008b:10-11)

I dette avsnittet vil jeg gjengi en kort oppsummering over de viktigste overnevnte punktene i forhold til oppgavens problemstilling. Som man ser er mange av punktene rettet mot utdanning, og handler blant annet om å bedre sykepleiernes kompetanseutvikling gjennom utdanning, ved at en god utdanning blant annet vil sikre kompetanse, høy kvalitet på sykepleietjenesten, nødvendig kunnskapsinnhold og sikre faglig fordypning (punkt 8). Punktene handler om å sikre studieplasser i sykepleierutdanning i forhold til befolkningens behov for sykepleietjenester (punkt 7) og sikre et felles kunnskapsinnhold for alle sykepleiere ved hjelp av nasjonale rammeplaner og forskrifter (punkt 5). Punktene handler både om hvordan man kan gjøre utdanningen bedre, utvikle den i forhold til behov, få til et godt samarbeid mellom ulike universiteter/høgskoler og helsetjenesten for å bedre kunnskapsutveksling og kompetanseutvikling i sykepleie (punkt 9), og at alle sykepleiere må ha mulighet til å kunne ta del i kunnskaps- og kompetanseutvikling i helsetjenesten (punkt 16) (NSF 2008b). Hvordan NSF skal arbeide for å møte disse prinsippene fremgår det ikke opplysninger om i dette formåls- og prinsippdokumentet.

Videre vil jeg se nærmere på strategidokumentet 'Strategiplan for 2009-2012' (NSF 2009). NSF's gjeldende strategiplan er på 16 sider, og begynner med en oversikt over deres visjoner, mål og samspillverdier. Her kommer det frem at NSF skal fremstå som en profilert, sterk og verdidrevet profesjonsorganisasjon for sykepleier og jordmødre. Deres overordnede mål er et sterkt og tydelig NSF, som både innad og utad oppfattes og fremstår som en tydelig, modig og stolt aktør (ibid). NSF's strategiplan for 2009-2012 er oppdelt i to hoveddeler, med totalt fire overordnede mål for NSF's samlede aktivitet:

- 1) Den enkelte sykepleier og profesjonene. Hvor målet er å være posisjonert og verdsatt.
- 2) For sykepleiertjenesten. Hvor målet er å være kompetent og pasientnær.

De fire overnevnte målene, om å være posisjonert, verdsatt, kompetent og pasientnær, skal realiseres gjennom ni strategier. Hver av disse ni strategiene består igjen av et eget mål innenfor hvert sitt innsatsområde, etterfulgt av punkter NSF retter spesiell oppmerksomhet

mot. Disse ni strategiene NSF skal arbeide med er som følger; medlemmer, et likestilt og inkluderende samfunn og arbeidsliv, internasjonalt arbeid, ledelse og organisering, bemanning og kvalitet, utdanning, fag, kunnskap og kompetanse, prioriteringer og finansiering av helsetjenesten, klima og lønns- og arbeidssosiale forhold (NSF 2009).

Videre vil jeg gi en kort oversikt over strategienes innhold. Innen strategien 'Medlemmer', rettes det spesiell oppmerksomhet mot en medlemsnær, kompetent og slagkraftig medlemsorganisasjon, med et variert og godt faglig medlemstilbud. Innen 'Prioritering og finansiering av helsetjenesten' rettes det spesiell oppmerksomhet mot en finansiering av helsetjenesten som fremmer helhet, faglig kvalitet, ønsket prioritering og god ressursbruk. Innen strategien 'Ledelse og organisering' er målet å få sykepleiere i lederposisjoner i alle nivå i helsetjenesten, som vil bidra til en helsetjeneste av høy kvalitet. NSF skal arbeide spesielt for en tydelig fagledelse med fokus på kvalitet, kompetanse og dokumentasjon og høy etisk og faglig standard på tjenestetilbudet. Innen 'Bemanning og kvalitet' er målet en bemanning og kompetansesammensetning som vektlegger kvalitet og pasientsikkerhet gjennom hele behandlingsskjeden, hvor det rettes spesiell oppmerksomhet mot at pasientens behov legges til grunn for kompetansesammensetningen, mot målrettede styringssystemer som ivaretar en god faglig tjenesteutøvelse, og at pasientsikkerhet og kvalitet ligger til grunn for tjenesteutøvelsen. Til slutt, innen strategien 'Lønns- og arbeidssosiale forhold' ønsker NSF at sykepleierne skal få lønnsmessig uttelling for utdanning, kompetanse og ansvar som virker rekrutterende på kvinner og menn (NSF 2009). Oppsummerings vis kan man si at kompetanseutvikling, fokus på god faglig kvalitet og pasientsikkerhet går igjen som et mål i nærmest alle punktene, og kan se ut til å danne en kjerne i NSF's strategier.

I det følgende går jeg inn i mål og tiltak innenfor strategien 'Utdanning, fag, kunnskap og kompetanse', da dette tar for seg NSF's innsats for å utvikle medlemmenes kunnskap og kompetanse som er relevant i forhold til oppgavens problemstilling. NSF's mål innenfor nevnte strategi er «en utdanning, forskning og fagutvikling som gir sykepleiere kunnskap og kompetanse som grunnlag for god pasientbehandling og som synliggjør sykepleiernes bidrag i helsetjenesten» (NSF 2009:10). Spesiell oppmerksomhet for å nå målsettingen rettes mot fem tiltak:

1. Sykepleierutdanning på alle nivå, med høy faglig kvalitet bygget på erfarings- og forskningsbasert kunnskap
2. Satsning på profesjonskunnskap, fagutvikling og forskning i alle deler av helsetjenesten
3. Akkreditering av praksissteder
4. Videreutvikling av samarbeidet om kunnskaps- og kompetanseutvikling mellom helsetjenesten og utdannings- og forskningsinstitusjoner
5. Dokumentasjon, elektronisk fagstøtte og kunnskapskilder
(NSF 2009:10)

Som punkt 1 og 2 viser er NSF opptatt av sykepleiernes utdanning, og at det skal eksisterer god kvalitet, erfaring og kunnskap på alle nivåer og deler av helsetjenesten, samt forskning og faglig utvikling i alle ledd. Et slikt fokus viser at NSF definerer et kollektivt kunnskapsgrunnlag, som betyr at alle sykepleiere skal inneha samme basis av kunnskap og kompetanse. Punkt 4 viser at samarbeid med andre institusjoner er en viktig fremgangsmåte for å kunne videreutvikle arbeidet med kunnskap- og kompetanseutvikling. NSF's medlemmer arbeider i et yrke preget av vekst og forandring, noe som gjenspeiles ved en stadig økt etterspørsel etter faglig kompetanseutvikling og etter- og videreutdanninger (NSF 2008a). God utdanningen blir dermed viktig for å kunne sikre kunnskap og kontinuerlig kompetanseutvikling, for å holde tritt med den faglige utviklingen i faget og for å kunne tilby pasientene den beste behandlingen. I følge NSF må kontinuerlig utvikling ses i et livslangt perspektiv, som betyr at både utdanningsinstitusjonene, yrkesutøver og arbeidsgiver har et ansvar for sykepleiernes faglige progresjon. Å holde seg faglig oppdatert er en viktig del av sykepleiernes arbeidsoppgave, og det er også fastsatt som en del av deres yrkesetiske retningslinjer (NSF 2008b).

NSF er en aktiv organisasjon og deltar i en rekke viktige hendelser, noe jeg skal beskrive ved hjelp av årsrapporten for 2010 (NSF 2010). I år 2010 hadde NSF et sterkt fokus på utfordringer rundt utdanning, fagutvikling og forskning. NSF var gjennom å være deltaker i

en sentral referansegruppe for meldingsarbeidet delaktig i arbeidet med en Stortingsmelding om utdanning for velferdstjenesten, og deltok i arbeidet med å etablere nye mastergrader innen helsetjenesten. NSF utarbeidet i tillegg et nytt kurs, kalt 'Ny tid- nytt ansvar' med fokus på kompetanse, utfordringer og tydeliggjøring av funksjoner (ibid). I følge NSF er det et stort behov for høyt kompetent helsepersonell som følge av mer avansert behandling og komplekse, akutte og kritiske pasientsituasjoner (ibid). Helsepersonell med høy kompetanse blir viktig når Samhandlingsreformen innføres, ettersom denne reformen "forutsetter en kraftig økning i kompetansenivået i helsetjenesten" (ibid:4).

NSF retter spesiell oppmerksomhet mot videreutvikling av samarbeidet om kunnskaps- og kompetanseutvikling i alle deler av helsetjenesten, noe punkt 4 i NSF's strategiplan viser (NSF 2009). Et eksempel på dette er Samhandlingsreformen. Samhandlingsreformen er en ny helsereform som gradvis skal innføres fra 1. januar 2012 (Regjeringen Nettsted 1). Gjennom reformen skal man forsøke å minske utfordringene kommunene og spesialhelsetjenesten har til samhandling seg i mellom (Kunnskapsdepartementet 2008b). Det blir tydelig at Samhandlingsreformen er et viktig tema for NSF. Organisasjonen har utviklet et eget innspill til reformen hvor de setter søkelys på elementer de mener bør endres og/eller forbedres (NSF Samhandlingsreformen 2010). Et ledd i reformen er å fokusere sterkere på kompetanseutvikling, noe som vil kunne få konsekvenser for hvordan NSF arbeider med kompetanseutvikling.

Videre vil jeg se nærmere på de aktivitetene som skal bidra til å øke sykepleiernes kunnskap og kompetanse. Jeg vil fokusere på etter- og videreutdanning og kursvirksomheten NSF tilbyr sine medlemmer.

5.2.2 Aktiviteter rettet mot medlemmene

Etter- og videreutdanning

For å nå målet om "en utdanning, forskning og fagutvikling som gir sykepleiere kunnskap og kompetanse som grunnlag for god pasientbehandling" er det som tidligere nevnt viktig med

sykepleierutdanning på alle nivå, med høy faglig kvalitet bygget på erfarings- og forskningsbasert kunnskap (NSF 2009:10). Som NSF's prinsipper og strategier viser er utdanning av stor betydning når det gjelder medlemmenes faglige utvikling (NSF 2008b, NSF 2009). Videre utdanning blir i denne sammenhengen forstått som spesialisering og faglig fordypning (NSF Nettsted 2), en formell form for læring som vil gi vitnemål og/eller studiepoeng som bevis på økt kompetanse. En spesialisering innen helsefaget innebærer å ta en mastergrad. En mastergrad kan enten oppnås ved å bygge på en bachelorgrad på 3 år, med en spesialisering på 2 år, eller direkte ved en 5-årig høyere utdanning. En mastergrad innen helsefaget kan tas ved høyskoler og universitet over hele landet (NSF Nettsted 3). Det finnes ulike stipendordninger tilgjengelig for sykepleiere som tar videre utdanning, som man kvalifiseres til ved å tilfredsstille visse kriterier. Avhengig av utdanningens lengde tildeles det minimum kr. 5000 og maksimum kr. 15.000. NSF deler ut 2 millioner kroner årlig i utdanningsstøtte til sine medlemmer (NSF Nettsted 4).

Kursvirksomhet

Kurs og konferanser ser ut til å være en stor del av kompetanseutviklingen til sykepleierne, og det er stadfestet i NSF's prinsippprogram at «alle sykepleiere må kunne ta del i kunnskaps- og kompetanseutvikling i helsetjenesten så vel som i utdannings- og forskningsinstitusjoner for å sikre en kunnskapsbasert praksis» (NSF 2008b:11).

Det er som tidligere nevnt et økende ønske om faglig kompetanseutvikling og videreutdanning blant sykepleierne (NSF 2008a). NSF arrangerer en rekke ulike kurs, konferanser og nettkurs for sine medlemmer, med stor faglig spennvidde. Noen kurs arrangeres av Fylkeskontorene, andre av ulike faggrupper. Deltakelse på visse kurs krever deltakeravgift, men NSF-medlemmer får rabatt. I tillegg tilbyr NSF ulike stipendordninger til medlemmene sine, hvor en av ordningene er reservert til 'kurs og konferansestøtte'. Denne ordningen gir støtte fem ganger i året, på 3000 kr. Det må gå minst 3 år mellom hver gang man kan tildeles stipend (NSF Nettsted 5). I et dokument som omfatter saker til landsmøtet, viser årsregnskaper en svingning i inntekter fra 'kurs og konferanser' fra 2007 til 2010. Inntekten for 2010 er på 681 756 kr, det laveste tallet i løpet av de siste fire årene (NSF 2011:428,438). Årsaken til dette kommer ikke frem.

Sykepleierkompetansen består både av teoretisk-, praktisk-, etisk kunnskap og ikke minst erfaringsbasert kunnskap (NSF 2008a), noe som gjør at det innen sykepleierfaget blir viktig med både formell læring, ikke-formell læring og uformell læring. Formell læring får sykepleierne gjennom videre- og etterutdanning ved en undervisningsinstitusjon, og som resulterer i et vitnemål og studiepoeng, og gjennom visse kurs. Ikke-formell læring skjer gjennom kurs, seminarer og konferanser, hvor læringen ikke resulterer i sertifiseringer. At uformell læring og erfaringskunnskap er viktig og har stor betydning for sykepleiernes kompetanse, ser man også i punkt 1 i NSF's strategiplan (NSF 2009:10), hvor en måte å nå målet om fagutvikling og kunnskap for sykepleierne er en «sykepleierutdanning på alle nivå, med høy faglig kvalitet bygget på erfarings- og forskningsbasert kunnskap».

I det følgende vil jeg gå nærmere inn på tre elementer ved NSF. Jeg vil begynne med å se på NSF's visjoner om livslang læring, organisasjonens grad av regulering i forhold til kompetanseutvikling og til slutt dens samarbeidsrelasjoner, for å få en dypere forståelse i forhold til videre læring. Jeg vil også forsøke å vise hvordan NSF's visjoner og strategier kommer til syne i deres arbeid med regulering og samarbeidsrelasjoner

5.2.3 Visjoner om livslang læring

Dette avsnittet vil beskrive NSF's visjoner om livslang læring. Ut fra teksten ovenfor (kapittel 5.2.1) ser man at NSF's visjon og syn på kompetanseutvikling og livslang læring kan for eksempel tolkes som å være relatert til å sikre arbeidets kvalitet, sikre pasientens sikkerhet, sikre felles kunnskapsgrunnlag og videreføringen av det, å være opptatt av sykepleierprofesjonen, kollektivt ansvar, sikre yrkesgruppens tillit og til slutt tiltrekke seg arbeidskraft.

Det blir tydelig at NSF's visjoner om livslang læring og kompetanseutvikling ser ut til å knytte seg mest til sikring av god kvalitet på arbeidet sykepleierne utfører og sikring av pasientens

helse. For å sikre pasientene nødvendig helsehjelp, sikre hensiktsmessig ledelse og organisering av virksomhetene er sykepleiernes kunnskap og kompetanse som tidligere nevnt helt nødvendig (NSF 2008a), og må derfor fokuseres videre på. Arbeidets kvalitet sikres ved at alle sykepleiere har samme utdanning, og samme læringskrav, knyttet opp mot samme kunnskapsnettverk, som danner en felles kunnskapsbase. Det kan se ut til at en av NSF's visjoner om livslang læring er å sikre et slikt felles kunnskapsgrunnlag og videreføringen av det. Ved at sykepleierne har en god og solid grunnutdannelse gjennom bachelorgrad, og ved en systematisk opplæring av alle sykepleierne (NSF 2008b, Jensen m.fl. 2008), sikrer man at alle har en solid grunnkunnskap som man viderefører gjennom kursvirksomhet og videreutdanning. At alle sykepleierne har den samme kunnskapen og kompetansen, sørger for at pasientene får like god behandling uansett hvilke individer som utfører jobben. God kvalitet på arbeidet og god kunnskap og kompetanse hos sykepleierne fører til en bedre sikring av pasientenes sikkerhet.

NSF's visjoner viser at de er opptatt av sykepleierprofesjonen. Sykepleierne har et felles ansvar for at pasientens sikkerhet og helse kommer først. De setter andres behov før egne ønsker og interesser, og på den måten kommer profesjonen i første rekke. Dette ser man også ved å ta et tilbakeblikk på NSF's fagpolitiske mål som sier at NSF skal påvirke sykepleierutdannelsen i samsvar med sykepleiertjenestens behov, utvikle sykepleiertjenesten og sykepleierfaget i samsvar med befolkningens behov for sykepleie (NSF 2008b).

Sykepleierne har et kollektivt ansvar for å sikre god kvalitet på arbeidet og god pasientsikkerhet. Sykepleierne kan ikke velge kurs og kompetanseutvikling ut fra egne ønsker, men må følge retningslinjer satt av det offentlige. Sykepleierne har likevel et personlig ansvar om å holde seg faglig oppdatert og utføre arbeidet på en forsvarlig måte (NSF 2008a).

Å sikre yrkesgruppens tillit ser ut til å være en viktig del av NSF's visjoner. Tilliten til sykepleierne som yrkesgruppe styrkes ved at deres arbeid utføres på en rask, solid og trygg

måte, og ved at pasientene tilbys ny og moderne behandling. God tillit kommer som følge av god kvalitet på arbeidet og god pasientsikkerhet.

5.2.4 Grad av regulering

Som visjonene ovenfor viste er NSF opptatt av å bedre sykepleierprofesjonen og setter pasientens sikkerhet og behov i første rekke, fremfor å imøtekomme den enkelte sykepleiers ønsker og interesser. Et slikt synspunkt påvirker sykepleiernes egen reguleringsgrad i forhold til kunnskap og kompetanseutvikling. Dette avsnittet vil redegjøre for hvorvidt kompetanseutvikling i sykepleieryrket er preget av frivillig eller mer preget av plikt.

NSF ser ut til å arbeide for å bedre profesjonen, ved at organisasjonen blant annet er opptatt av å skape og opprettholde et felles kunnskapsgrunnlag for å sikre god kompetanse i alle ledd i helsetjenesten og på den måten bevare befolkningen tillit til profesjonen. Dette fører til at NSF har stor grad av kontroll over sykepleiernes faglige utvikling, i tillegg til at sykepleierne også selv har ansvar for å holde seg faglig oppdatert for å kunne utføre arbeidet på en forsvarlig måte. Gjennom ProLearn-studien forteller sykepleierne om en systematisk opplæring når de kommer ut i arbeidslivet, som kan forstås som pliktig deltakelse. Opplæringstilbudet består blant annet av veiledningsordninger og team- og fagdager (Jensen m.fl. 2008).

Hva sykepleierne skal holde seg oppdater på blir bestemt ikke bare ut fra for eksempel egne ønsker, arbeidsgivers ønsker, som følge av nye behandlingsformer eller lignende, men også av staten. «Helse- og omsorgsdepartementet har det overordnede ansvaret for helsepolitikk, folkehelse, helsetjenester, kommunale tjenester til eldre og funksjonshemmede, helselovgivning og deler av sosiallovgivningen i Norge» (Regjeringen Nettsted 2). En slik overordnet kontroll av sykepleiernes kunnskap og kompetanseutvikling gjennom «nasjonale rammeplaner og forskrifter skal sikre felles kunnskapsinnhold for autoriserte sykepleiere og spesialsykepleiere på alle nivå» (NSF 2008b:12).

Arbeidet med å sikre kunnskapsutviklingen og danne et felles kunnskapsgrunnlag kommer tydelig frem i NSF prinsippprogram. Punkt 5 og 6 viser til at «nasjonale rammeplaner og forskrifter skal sikre et felles kunnskapsinnhold for autoriserte sykepleiere og spesialsykepleiere på alle nivå» og at «utviklingen av internasjonal regulering av sykepleierutdanningen skal sikre et nødvendig kunnskapsinnhold på alle nivå» (NSF 2008b: 10).

5.2.5 Sentrale samarbeidsrelasjoner

Et godt samarbeid mellom ulike institusjoner og aktører er viktig for å sikre et godt tilbud om kompetanseutvikling for alle sykepleiere. Dette avsnittet vil redegjøre for NSF's sentrale samarbeidsrelasjoner i forbindelse med kompetanseutvikling og videre læring, samt deres visjoner og strategier på området.

NSF er opptatt av å få på plass gode samarbeidsrelasjoner, noe som kommer frem blant annet i punkt 4 i NSF's strategiplan, som viser at det er viktig å “videreutvikle samarbeidet om kunnskaps- og kompetanseutvikling mellom helsetjenesten og utdannings- og forskningsinstitusjoner” (NSF 2009:10). Som tidligere nevnt må «læring sees i et livslangt perspektiv der både utdanningsinstitusjonene, yrkesutøveren og arbeidsgivere har ansvar for faglig innføring, oppdatering og utvikling” (NSF 2008a:6). Det blir tydelig at sentrale samarbeidsrelasjoner er viktig for kunnskaps- og kompetanseutvikling i sykepleierfaget (NSF 2008b), og at de ulike partene har sin del av ansvaret for å legge til rette for faglig utvikling. NSF har et samarbeid med flere utdanningsinstitusjoner over hele landet som tilbyr ulike muligheter for videre utdanning, ved forskjellige høyskoler og universiteter (NSF Nettsted 5). I NSF's prinsippprogram kommer det frem i punkt 9, at et samarbeid mellom høyskole/universitet og helsetjenesten er sentrale for kunnskapsutveksling og kompetanseutvikling i sykepleie (NSF 2008b:11). I NSF prinsippprogram kommer det i punkt 16 også frem at «alle sykepleiere må kunne ta del i kunnskaps- og kompetanseutvikling i helsetjenesten så vel som i utdannings- og forskningsinstitusjoner for å sikre en

kunnskapsbasert praksis» (ibid). Utsagnet kan forstås som at det er viktig at sykepleierne får mulighet til å ta del i kunnskaps- og kompetanseutvikling også i arbeidslivet, og ikke bare som studenter under utdanning. Her blir arbeidsgivers holdning og ressurser til fagutvikling avgjørende for sykepleiernes videre læring, noe Fafo-rapporten bestilt av NSF viste (Dæhlen & Seip 2009).

5.3 Oppsummering av funn i analysen

NITO og NSF arbeider begge innen et felt preget av rask utvikling og endring, hvor det er utfordrende å holde seg oppdatert. Gjennom analysen ser man at det er en rekke likheter mellom NITO og NSF som profesjonsorganisasjoner. Begge organisasjonene har et bevisst forhold til sine medlemmers kunnskaps- og kompetanseutvikling og tilrettelegging for videre læring. Dette er elementer som opptar begge organisasjonene og som det brukes tid og ressurser på. Både NITO og NSF har forstått at den raske utviklingen i dagens kunnskapssamfunn krever at arbeiderne må utvikle kunnskap og kompetanse kontinuerlig for å holde tritt med utviklingen og kunne utføre arbeidet sitt på en tilfredsstillende måte. Organisasjonenes fokus på faglig utvikling, kompetanse og kvalitet kommer til uttrykk ved flere av organisasjonenes strategier, og viser at medlemmenes kompetanse har betydning både for medlemmenes personlige utvikling, bedriftenes og profesjonenes utvikling og kvalitetssikring av arbeidet som utføres. For å møte organisasjonenes strategimål har NITO og NSF utviklet en rekke tiltak og aktiviteter. Organisasjonene har samarbeidsavtaler med en rekke utdanningsinstitusjoner og andre aktører som tilbyr medlemmene kunnskaps- og kompetanseutvikling, både gjennom videre- og etterutdanning, kurs og seminarer. I tillegg finnes ulike støtteordninger medlemmene kan søke på for å få økonomisk bistand i forbindelse med videre- og etterutdanning, og medlemmer av organisasjonene får rabatt på kurs og seminarer. Ut over dette tilbyr NITO karriereveiledning til sine medlemmer, som en hjelp til refleksjon over sider ved en selv, ressurser og muligheter.

Analysen viser at det også er ulikheter mellom organisasjonene, for eksempel ved at de arbeider med kompetanseutvikling på ulike måter gjennom deres strategier, grad av regulering, visjoner, aktiviteter og samarbeidsrelasjoner.

NITOs og NSFers medlemmer arbeider i ulike bransjer. De har ulike arbeidsoppgaver, ulike ansvarsområder og ulik tilknytning og ansvarsgrad for menneskers ve og vel. NITO arbeider innen en bransje preget av teknologi og produksjon av ulike varer og tjenester. NSF arbeider med mennesker, og har et samfunnsansvar og plikt til å hjelpe personer som er syke og som trenger støtte og behandling. Sykepleieryrket har en sterk vitenskapelig forankring, preget av kunnskapsbasert praksis, hvor kunnskap er basert på teori, praksis, etikk og erfaring. Profesjonen preges av at pasientens behandling og sikkerhet kommer først. Forskjellene mellom organisasjonene viser seg også i deres måte å arbeide med videre læring på, som tydeliggjøres gjennom deres strategier.

Strategier

Forskjellene mellom organisasjonene kommer til syne blant annet i organisasjonenes strategier. I NITO arbeider medlemmene i ulike felt med forskjellige arbeidsoppgaver. Hvilken kunnskap og kompetanse som kreves for å utføre deres arbeid bestemmes i stor grad av markedsaktører og teknologisk utvikling. Studerer man NITOs strategier ser man at de er opptatt av å få andre aktører, og særlig arbeidsgivere, på banen for å ta et større ansvar for ansattes faglige utvikling. Dette forsøkes sikret både ved at NITOs medlemmer får avtalefestet rett til faglig utvikling gjennom sitt arbeidsforhold, og ved å fokusere på fordelene kunnskap- og kompetanseutvikling har for medlemmenes omstillingsevne og bedriftenes fremtidige utvikling og konkurransevne. NITO ønsker også at myndighetene og norsk næringsliv i større grad skal finansiere livslang læring og forstå hvilke goder det fører med seg, og få bedriftsgruppene aktivt med i bedriftsutviklingsarbeidet. Siden NITOs medlemmer kan bestemme selv hva de ønsker å lære mer om eller hvilken ny kunnskap de ønsker å tilegne seg, blir NITOs kontroll over medlemmenes kompetanse lite oversiktlig. Det blir derfor naturlig at NITO ønsker å tydeliggjøre arbeidsgiveres rolle i den faglige utviklingen og gi dem en del ansvaret i den forbindelse.

For NSF's medlemmer består arbeidsfordeling ofte av skiftarbeid, noe som stiller strenge krav til at alle sykepleiere innehar samme gode kvalitet på kunnskap og kompetanse. En pasient vil få behandling av flere ulike sykepleiere, og for å sikre pasienten god behandling stilles det store krav til et felles kunnskapsgrunnlag innen helsetjenesten, som sikrer pasienten god behandling uavhengig av hvem som er på jobb. Sykepleiernes arbeidsoppgaver krever at alle læres opp på samme måte og behersker og kontrollerer samme kunnskap og kompetanse, noe oppgaven tidligere har vist er viktig i NSF's strategier (NSF 2008b). I analysen ser man at kompetanse- og kunnskapsutvikling er nært knyttet mot utdanningsinstitusjoner og forskning. En slik ordning gjør det mulig for NSF å få på plass god faglig utvikling, profesjonskunnskap og forskning i alle deler og nivå i helsetjenesten, og det gir utdanning på alle nivå med høy faglig kvalitet, bygget på erfaring- og forskningsbasert kunnskap. NSF's arbeid med videre læring blir på denne måten en form for kollektiv kvalitetssikring.

Grad av regulering

Organisasjonene er ulike i grad av regulering, i forhold til hvor mye av kompetanseutviklingen som bestemmes av organisasjonene og hvor mye som overlates til den enkelte profesjonsutøver. I NITO er det som tidligere nevnt medlemmenes selv som er ansvarlige for sin egen kunnskaps- og kompetanseutvikling og kan selv velge kompetanseutviklende aktiviteter. NITO har mer en rolle som tilrettelegger, og gir medlemmene muligheter og tilbud om kompetanseutviklende kurs, men det er opp til medlemmene selv å delta på kursene. I NSF er kompetanseutviklingen mer profesjonsstyrt. Sykepleierne har selv et personlig ansvar for å holde seg oppdatert og kunne utføre arbeidet på en tilfredsstillende måte, men organisasjonen har tydelig mer kontroll over den faglige utviklingen, gjennom gode opplæringsystemer som sikrer lik fagutvikling til alle individer på alle nivå i helsetjenesten. Kompetanseutviklingen hos NSF er mer overvåket, regulert og standardisert. Dette får påvirkning for organisasjonenes rolle som kunnskapsagent og med sikringen av et oppdatert og felles kunnskapsgrunnlag for sine medlemmer. Gjennom sin kontroll over medlemmenes utvikling bidrar NSF til å styrke og forbedre profesjonens kunnskapsgrunnlag, som igjen sikrer at alle sykepleiere i alle ledd har samme kompetanse og kan utføre et arbeid av god kvalitet. Dette danner en sikkerhet for å bevare profesjonens tillit i befolkningen. Ved at NITOs medlemmer har frihet til å velge ut sin egen

kompetanseutvikling ut fra egne ønsker og interesser, fører det til at deres felles kunnskapsgrunnlag vannes ut, blir mer spredt og dermed kan mangle tyngde og kvalitet.

Visjoner om livslang læring og syn på profesjonell utvikling

NITO og NSF har til dels ulike visjoner om livslang læring og syn på profesjonell utvikling. Analysen viser at organisasjonene arbeider på ulike måter for å sikre arbeidets kvalitet. NITOs visjon om livslang læring knytter seg kanskje mest til markedsmekanismer og til å være oppdatert på det nyeste innen teknologisk utvikling. Deres visjoner om livslang læring viser at NITO er opptatt av å sikre at arbeidet har høy kvalitet, å være oppdatert på det siste, og jobbe etter markedsutviklingen som er viktig for å gi økt konkurranseevne. Å tilrettelegge for medlemmenes faglige kunnskaps og kompetanseutvikling er en viktig metode for å sikre innovasjon, faglig oppdatering og kvalitet på arbeidet. NITO er også opptatt av medlemmenes personlige utvikling og forbedring i deres ferdigheter og kunnskap, og ivaretagelsen av deres interesser. NSF's visjoner om livslang læring ser ut til å knytte seg mest til å sikre arbeidets kvalitet, sikre pasientens sikkerhet og sikre tillit til profesjonen. Middelet for å få til dette er å legge til rette for kontinuerlig utvikling av medlemmenes videre læring. Medlemmenes interesse og personlige ønsker får ikke like stor plass her som hos NITO.

Samarbeidsrelasjoner

Begge organisasjonene vil sikre arbeidets kvalitet, og begge gjør det ved bruk av blant annet medlemmenes kompetanse, men de har utviklet ulike måter å gjøre det på. Begge organisasjonene har etablert gode samarbeidsrelasjoner til en rekke ulike aktører og institusjoner, som bidrar i arbeidet med å utvikle medlemmenes kompetanse. NITO blir mer påvirket av markedsmekanismer og markedets utvikling, og analysen viser at NITO arbeider tettere opp mot arbeidsgivere og markedsaktører for å få på plass gode systemer for å utvikle medlemmenes kompetanse, som igjen vil påvirke og bedre kvaliteten på arbeidet som utføres. NSF er mer profesjonsrettet og arbeider tett med utdanningsinstitusjonene og bruker dem i

mye større grad som arena for å sikre medlemmene god faglig utvikling. Dette for å gi medlemmene kunnskap og kompetanse gjennom et felles, kollektivt kunnskapsgrunnlag.

6 Diskusjon

Målet med denne oppgaven har vært å si noe om hvordan profesjonsorganisasjoner engasjerer seg i å legge til rette for sine medlemmers muligheter for videre læring og kompetanseutvikling i arbeidslivet, og hvilke strategier, tiltak og visjoner organisasjonene har i dette arbeidet. Oppgaven begynte med en presentasjon av profesjonsteori og teori om livslang læring, som særlig relevant i forhold til samfunnets stadig økende krav om fornyelse og oppdatering. De teoretiske bidragene omhandler blant annet ulike utfordringer og spenninger profesjoner står over for. Videre har leseren blitt introdusert for tidligere relevant forskning for å gi et innblikk i forskning på området, etterfulgt av oppgavens metodiske tilnærming og analysen av NITO og NSF. I analysen har jeg sett nærmere på organisasjonenes strategier i forhold til kompetanseutvikling, samt aktiviteter for å fremme læring, visjoner for livslang læring, grad av regulering og samarbeidsrelasjoner.

I arbeidet med oppgaven har jeg forsøkt å besvare følgende hovedproblemstilling:

Hvordan engasjerer profesjonsorganisasjonene seg i å legge til rette for medlemmenes videre læring og kompetanseutvikling i arbeidslivet?

For å kunne belyse hovedproblemstillingen har jeg i tillegg gjort en nærmere undersøkelse av tre underproblemstillinger.

1. Hva er profesjonenes sentrale strategier for videre læring i organisasjonene?
2. Hvilke tiltak og aktiviteter har organisasjonene for å møte fastsatte strategier?
3. Hvilke visjoner om livslang læring gjenspeiles i organisasjonenes strategier, tiltak og aktiviteter?

Ettersom jeg har oppsummert analysens funn i kap 5.3, vil jeg nedenfor kun gi en kort oppsummering over de mest sentrale funnene for å svare på problemstillingen.

For å sikre videre læring i organisasjonen ser man at NITO arbeider for å legge til rette slik at medlemmene skal ha reelle muligheter for kompetanseutvikling. Organisasjonen samarbeider blant annet med andre aktører for å sikre den faglige utviklingen, og er opptatt av å få arbeidsgivere engasjert i de ansattes kompetanseutvikling. Sentrale strategier for NSF er å sikre sykepleiernes utvikling av kunnskap og kompetanse gjennom utdanning, som igjen bidrar til å sikre et felles kunnskapsinnhold og et felles kunnskapsgrunnlag for alle sykepleiere. Dette er en nødvendighet for å sikre pasienten god behandling og sikkerhet. Tiltakene NITO og NSF har for å møte sine strategier er i hovedsak å legge til rette for gode muligheter for medlemmene til å velge etter- og videreutdanning og kursvirksomhet som er oppdatert og av god kvalitet. NITOs visjoner ser for det meste ut til å være relatert til ønsket om å være oppdatert på det siste innen teknologisk utvikling, omsetning på arbeidsplassen og utvikling i forhold til markedsmekanismer. En måte å sikre en slik innovasjon, faglig oppdatering og kvalitet på arbeidet er gjennom å tilrettelegge for medlemmenes faglige kunnskap- og kompetanseutvikling. Det er tydelig at det er viktig for NITO å ivareta medlemmenes interesser, blant annet ved at medlemmene selv har mulighet til å bestemme over egen utvikling. NSF's visjoner ser for det meste ut til å være relatert til å sikre god kvalitet på arbeidet sykepleierne utfører og sikring av pasientens helse gjennom god behandling. Å sikre sykepleiernes kunnskap og kompetanse i et felles kunnskapsgrunnlag gjennom felles utdannelse, er helt nødvendig for å sikre både pasientens nødvendige helsehjelp, sikre hensiktsmessig ledelse og organisering av virksomhetene. NSF visjoner viser at de setter sykepleierprofesjonen i første rekke, hvor ansvaret for pasientenes helse og omsorg kommer før personlig ønsker og interesser.

På bakgrunn av teori og funn fra analysen vil jeg videre i diskusjonen se nærmere på hvordan organisasjonene håndterer utfordringene og spenningene nevnt tidligere i oppgaven. I den forbindelse vil jeg trekke frem og tydeliggjøre forskjellene mellom organisasjonene i forhold til deres medlemmers muligheter for videre læring og se det i lys av tidligere forskning.

Som tidligere nevnt i oppgaven (kap 2.3, 2.5) står profesjonsorganisasjoner overfor en rekke ulike utfordringer og spenninger i dagens kunnskapssamfunn, og profesjoner blir en nøkkelaktør i arbeidet med å møte disse utfordringene fordi det er innenfor rammen

profesjonsorganisasjonene arbeider i på vegne av sine medlemmer. Organisasjonene arbeider aktivt med kunnskaps- og kompetanseutvikling og profesjonsutvikling, og får dermed rollen som kunnskapsagent. Oppgavens analyse viser hvordan NITO og NSF arbeider for å håndtere disse utfordringene og spenningene. For å opprettholde kunnskapens status og bevare profesjonenes tillit fra befolkningen, er det viktig at profesjonsorganisasjonene arbeider med å legge til rette for sine medlemmers muligheter for videre læring, dette for å vise at profesjonsutøverne har kunnskapen som trengs for å utføre en god og tilfredsstillende jobb. Det blir viktig at NITO og NSF fortsetter å oppdatere og utvikle profesjonsutøvernes kunnskap og kompetanse, blant annet gjennom å fortsette og utvikle strategier som setter fokus på medlemmenes faglige utvikling, og ved at organisasjonene utvikler tiltak og aktiviteter som gir medlemmene videre læringsmuligheter. At profesjonsorganisasjonene arbeider med disse faktorene viser at organisasjonene er sin profesjonalitet og sitt samfunnsmandat verdig. Som tidligere nevnt har ikke NITO sterk grad av regulering over medlemmenes videre læring, noe som gir NITOs medlemmer en større frihet til å bestemme selv og velge ut områder de ønsker å oppdatere seg på og få mer kunnskap om i markedet. En slik strategi, kan som tidligere nevnt, føre til at kunnskapsgrunnet i organisasjonen blir spredt og at medlemmene sitter inne med forskjellig grad av fordypning av kunnskap på ulike områder. Dette kan føre til at man ikke får samme dybde og kvalitet på kunnskapen på alle områder innen profesjonen, noe som kan påvirke befolkningens tillit til profesjonen. NITO ser ikke ut til å ha samme fokus som NSF på å regulere og kontrollere medlemmenes faglige utvikling og kompetanse. Som det kommer frem i oppsummeringen av analysens funn (kap 5.3) står NITO dermed i fare for å svekke et viktig kjennetegn ved profesjoner, og undergraver dermed sin egen status som profesjon. NSF har en mer offentlig regulering av medlemmenes opplæring og utvikling, og har en form for kollektiv opplæring. En slik strategi gir organisasjonen en større oversikt over medlemmenes kompetanse og behov for utvikling, og det sikrer også, som tidligere nevnt, et felles kunnskapsgrunnlag. Tidligere forskning viser også at det ikke er bra med for mye eller for lite kontroll over kompetanseutviklingen. NITO har kanskje for lite kontroll ettersom mange føler det tungt og slitsomt å ha ansvar for egen utvikling. NSF har kanskje for mye kontroll, og NSF's medlemmer kan kanskje ha godt av flere valgmuligheter innen kompetanseutvikling for å stimulere til et kunnskapsengasjement som er mer utforskende og spørrende.

Tidligere i oppgaven er det beskrevet hvordan det har blitt stilt spørsmål ved utdanningens verdi for yrkesutøvelsen. Collins (Smeby 2008) har blant annet hevdet at det er gjennom arbeidslivet, og ikke gjennom utdanning, man erverver nødvendige kunnskaper og ferdigheter for å lykkes i arbeidslivet. For å utvikle en god kompetanse og gjøre det godt i arbeidslivet viser det seg imidlertid at det verken er nok med bare utdanning eller bare arbeidslivserfaring. Kunnskap tilegnet gjennom utdanning danner kun et grunnlag for kompetansen, som må videreutvikles i arbeidslivet gjennom erfaring og praksis. Denne utfordringen møtes også av NITO og NSF, ved at de fokuserer på kontinuerlig videreutvikling av medlemmenes kunnskap og kompetanse i arbeidslivet. Livslang læring har blitt en nødvendighet for å sikre seg oppdaterte arbeidstakere. Som teori og analyse viser, arbeider profesjonsorganisasjonene blant annet for å få arbeidsgivere og andre aktører til å bidra til profesjonsutøvernes videre læring både i utdanningsinstitusjonene og i arbeidslivet, og har fått på plass ulike samarbeidsordninger for å sikre og øke profesjonsutøvernes kompetanse. Arbeidsplassen har fått en ny betydning som læringsarena (kap 2.3), ved at bedriftene sitter inne med spisskompetanse man ikke finner i utdanningsinstitusjonene. Dette fører til at mye av kompetanseutviklingen skjer på og i forbindelse med jobben, og ofte er finansiert og tatt initiativ til av arbeidsgiver (Kunnskapsdepartementet 2008a). Et interessant poeng i denne sammenhengen er at livslang læring ikke er et fremtredende begrep i organisasjonenes dokumenter. Organisasjonene bruker heller begreper som kunnskap- og kompetanseutvikling, omstillingsevne, konkurransekraft og faglig utvikling.

Organisasjonene befinner seg i ulike sektorer og står i ulik relasjon til stat og marked, noe som kan påvirke deres forhold til faglig utvikling. I den sammenheng samarbeider organisasjonene også med ulike aktører (NITO Nettsted 2, NSF 2008a). NITO engasjerer seg i arbeidslivet gjennom å få på plass gode samarbeidsløsninger med ulike arbeidsgivere. NITO er tett på markedet og privat sektor, noe som betyr at den faglige utviklingen i stor grad styres av markedet og av store teknologiske markedsaktører ved at markedets etterspørsel påvirker hvilken kompetanse som ettertraktes. NITO samarbeider tett med arbeidsgivere for å sikre medlemmenes utvikling. NSF er mer profesjonsstyrt og samarbeider tettere med offentlige utdanningsinstitusjoner for å sikre en kontinuerlig oppdatering av medlemmenes utvikling enn NITO. NSF's medlemmer arbeider for det meste innen offentlig sektor, og organisasjonen er opptatt av kollektiv kunnskapsbase. NSF er opptatt av å følge og oppdatere seg i forhold til

forskning og utvikling for å kunne tilby pasientene den beste og raskeste behandlingen. Utviklingen innen dette feltet styres ikke i samme grad av markedets etterspørsel og av markedsaktører slik tilfellet er for NITO.

I tillegg til utfordringer profesjoner møter i dagens samfunn, finnes det ulike spenninger som kan oppstå mellom tilrettelegging for videre kunnskapsutvikling og læring, som profesjonsorganisasjonene bør være klar over og ha et bevisst forhold til. Et spenningsforhold er hvorvidt kompetanseutviklingen er preget av frivillig deltakelse og i hvor stor grad organisasjonene regulerer utviklingen. Som tidligere vist i analysen, er det forskjeller mellom organisasjonene på dette punktet. NITOs medlemmer har frivillig deltakelse i den grad at de selv er ansvarlig for sin egen faglige utvikling og videre læring (NITO 2010a). NITO har liten reguleringsgrad og kontroll over medlemmenes læring, og legger bare forholdene til rette for læringsmuligheter, mens medlemmene selv må ta aktive valg i forhold til egen faglig utvikling på egen hånd. NSF's medlemmer har derimot liten grad av frivillig deltakelse. De får ikke i samme grad velge selv hvordan opplæringen skal legges til rette, og må gjennomgå fastsatte opplæringssystemer (Jensen m.fl. 2008). NSF har i stor grad kontroll over medlemmenes videre læring, noe som er viktig innenfor dette fagfeltet ettersom kontroll og oversikt over medlemmenes faglige utvikling gir organisasjonene bedre mulighet til å sikre at alle sykepleierne er i besittelse av samme kunnskap og kompetanse for å kunne utøve beste hjelp og behandling overfor pasienter.

For NSF er det en styrke at kompetanseutviklingen er underlagt en stor grad av kontroll. De fleste sykepleiere arbeider skift, noe som betyr at mange ulike sykepleiere vil behandle de samme pasientene. Derfor er det viktig at alle sykepleiere innehar den samme kunnskapen og kompetansen for å kunne gi pasientene en behandling som tilfredsstillende krav om sikkerhet og kvalitet. Som tidligere forskning viser er det en utfordring og ulempe ved den sterke graden av kontroll sykepleierne er underlagt, ved at sykepleierne får mindre mulighet til å velge selv og utvikle nysgjerrighet (Jensen m.fl. 2008). NITOs medlemmer er ikke underlagt sterkt grad av kontroll når det gjelder faglig utvikling, og er selv ansvarlig for egen utvikling. Det fører til at NITOs medlemmer tilbys flere muligheter. Det er arbeidsfeltet og etterspørselen som styrer hvilken retning kompetanseutviklingen skal gå, og hvilken kunnskap og kompetanse som er

ettertraktet. Derfor er det en styrke for NITO at medlemmene selv kan bestemme hvilken kompetanse de trenger i forhold til hva de arbeider med. NITO- medlemmenes faglige utvikling er dermed ikke kollektiv innrammet. Som forskning viser kan det være en utfordrende og vanskelig å betjene så mye frihet og ansvar for egen faglig utvikling, noe mange NITO- medlemmer gir uttrykk for (ibid).

Som det kommer frem tidligere i oppgaven handler et kjennetegn ved livslang læring (kap 2) om motivasjon som en essensiell komponent for å lære gjennom hele livet, hvor det blir lagt vekt på læring i eget tempo og selvstyrt læring. Dette er et interessant poeng i forhold til organisasjonene og deres fokus på videre læring. NSF's måte å styre og kontrollere medlemmenes opplæring og utvikling på gir lite rom for motivasjon til livslang læring. NSF er opptatt av at medlemmene skal ha en kontinuerlig utvikling og lære gjennom hele livet (NSF 2009). Man kan imidlertid stille spørsmål om hvorvidt den kollektive orienteringen og kontrollen NSF ønsker å ha på medlemmenes faglige utvikling kan bidra til å redusere medlemmenes selvdrevne læring og mulighet for å fordype seg i temaer de er interessert i. Denne oppgaven har ikke empirisk grunnlag for å si noe om organisasjonenes medlemmer og deres motivasjon i forhold til livslang læring, men jeg løfter det likevel frem som et interessant poeng det kan være spennende å forske videre på. Det kan se ut som at NSF vektlegger kontroll over medlemmenes kunnskap og kompetanse mer enn de oppmuntrer selvstyrt læring hos individet over tid. I forhold til NSF's medlemmer har NITO's medlemmer større mulighet til å lære i eget tempo og styre læringen selv. NITO's mangel på overordnet styring over opplæring og utvikling kan som tidligere nevnt sette organisasjonen i fare for å undergrave egen status og posisjon som profesjon. Mye frihet og ansvar kan, som forskning viser, være slitsomt for medlemmene, men samtidig er det en måte å holde motivasjonen for videre læring oppe. NITO kan se ut til å være mer opptatt av livslang læring som noe som er selvstyrt og som kan fremme motivasjon for medlemmene til å realisere sitt potensial.

Avsnittet ovenfor viser at NITO's måte å arbeide med videre læring på gjør at organisasjonen tenker nærmere i bane av livslang læring, enn det NSF gjør. I den sammenheng er det naturlig å tenke at NSF's ansvarsområde og arbeidsoppgaver kan være årsaker til at organisasjonen har en kollektiv, fast og profesjonsstyr opplæring. Som det tydelig kommer frem i NSF's visjoner,

er det å sikre arbeidets kvalitet og pasientenes sikkerhet mer viktig for organisasjonen enn medlemmenes valgfrihet i forhold til opplæring.

6.1 Avsluttende kommentar

Fremveksten av kunnskapssamfunnet fører til at behovet for en kontinuerlig utvikling og læring øker for alle aktører og individer i arbeidslivet. Oppgaven viser en del interessante forskjeller mellom profesjonsorganisasjoner og deres engasjement i sine medlemmers videre læring. NITO arbeider innen en bransje preget av teknologi og produksjon av ulike varer og tjenester. Gjennom analysen kan man se at NITO er opptatt av at medlemmene skal ha en kunnskap og kompetanse som er relevant i deres arbeidsmarked og for deres arbeidsoppgaver. NITO er opptatt av at utviklingen skal være aktuell og at medlemmene skal ha mulighet til kunnskap med individuell variasjon. I forhold til NSF er NITO mindre opptatt av kollektiv sikkerhet og har en lavere grad av formalisering rundt sin opplæring. NITO er opptatt av at medlemmene skal ha mulighet til å utvikle egne interesser og evner. NSF arbeider med mennesker, og har et samfunnsansvar og plikt til å hjelpe personer som er syke og som trenger støtte og behandling. NSF har som hovedmål å sikre arbeidets kvalitet og pasientens helse og sikkerhet, og dette sikres gjennom å fokusere på og utvikle medlemmenes kunnskap og kompetanse. NSF har en kollektiv orientering og er opptatt av formalisering rundt opplæring og utvikling. Dette fører til at NSF danner en felles kunnskapsbase i bunn av sin profesjon, som sikrer arbeidets kvalitet og dermed sikrer profesjonen tillit fra befolkningen.

For å forstå rollen profesjonsorganisasjonene har i arbeidet med medlemmenes videre læring er det blant annet viktig å ta høyde for typen kunnskap de representerer. Det burde forskes mer på profesjoner og profesjonsorganisasjoner for å få et bedre bilde over hvordan andre profesjonsorganisasjoner engasjerer seg i videre læring og kompetanseutvikling.

Litteraturliste

Abbott, Andrew (1988): *The System of Professions. An Essay on the Division of Labor*. Chicago: The University of Chicago Press.

Borgersen, Henning (2011): *Kompetanse den viktigste innsatsfaktoren*.

<https://www.sykepleierforbundet.no/vis-artikkel/593414/--Kompetanse-den-viktigste-innsatsfaktoren> (11.10.11)

Brint, Steven (1994): *In an age of experts. The changing role of professionals in politics and public life*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

Brusling, Christer (2001): *Mot en demokratiserende deprofesjonalisering av læreryrket? I: Kvernbekk, Tone (red): Pedagogikk og lærerprofesjonalitet*. Oslo, Gyldendal Akademisk.

Bø, Inger & Helle, Lars (2008): *Pedagogisk ordbok*. Oslo: Universitetsforlaget.

Cervero, Ronald M (2001): *Continuing professional education in transition, 1981- 2000*.

Dæhlen, Marianne & Seip, Åsmund Arup (2009): *Sykepleiernes kompetanse. Etter- og videreutdanning, verdsetting og motivasjon*.

https://www.sykepleierforbundet.no/ikbViewer/Content/271175/sykepleiernes_kompetanse.pdf (10.10.11)

Dahle, Rannveig (2008): *Profesjon og kjønn*. I: Molander, A & Terum, L.I (red): *Profesjonsstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.

EACEA (2010): *Changing patterns of working, learning and career development across Europe. Education, Audiovisual & Culture. Executive Agency.*

http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/people/abrown/publications/final_report.pdf

(18.09.11)

EU- livslang læring, Nettsted 1. European Commission, Education & Training: *Strategic framework for education and training (2010)*. http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc28_en.htm (06.06.11)

Eriksen, Erik Oddvar (2001): *Demokratiets sorte hull- om spenninger mellom fag og politikk i velferdsstaten*. Oslo: Abstrakt forlag.

Fibæk Laursen, Per (2004): *Hvad er egentlig pointen med profession? I: Hjort, K (red): De professionelle – forskning i professioner og professionsuddannelser*. Fredriksberg: Roskilde Universitetsforlag.

Fibæk Laursen, Per, Leif Moos, Henning Salling Olsen, Kirsten Weber (2005): *Professionalisering- en grundbog*. Fredriksberg: Roskilde Universitetsforlag.

Fossestøl, Knut (2004): *Innedning*. I: Fossestøl, Knut m. fl.: *Relasjonsmestere, Om kunnskapsarbeid i det nye arbeidslivet*. Oslo: Gyldendal.

Friedman, Andrew & Philips, Mary (2004): *Continuing Professional Development: developing a vision*, I: *Journal of Education and Work*, Vol. 17, No 3, September 2004.

Freidson, Eliot (2001): *Professionalism - The third logic*. Chicago, The University of Chicago Press.

Grimen, Harald (2008): Profesjon og tillit. I: Molander, A & Terum, L.I (red): *Profesjonsstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.

Grønmo, Sigmund (2004): *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.

Hagen, Anna & Skule, Sveinung (2008): *Kompetansereformen og livslang læring. Status 2008*. Fafo-rapport 2008. <http://www.fafo.no/pub/rapp/20049/20049.pdf> (12.09.11)

Hjort, Katrin & Weber, Kirsten (2004): Hva er værd at vite om professioner? I: Hjort, K (red): *De professionelle – forskning i professioner og professionsuddannelser*. Fredriksberg: Roskilde Universitetsforlag.

Hofstad, Eivor (2011): *Kompetansekaos på sykehusene*.
<http://www.sykepleien.no/ikbViewer/nyhet/598300/kompetansekaos-pa-sykehusene>
(09.10.11)

Irgens, Eirik J. (2007): Profesjon og organisasjon. Å arbeide som profesjonsutdannet. Bergen: Fagbokforlaget.

Jensen, Karen m.fl. (2008): ProLearn: Profesjonslæring i endring. Rapport til Forskningsrådets KUL-program.

Karseth, Berit & Nerland, Monika (2007): Building professionalism in a knowledge society. Examining discourses of knowledge in four professional associations, In *Journal of Education and Work*, Vol. 20, No 4.

Kleven, Thor Arnfinn (2002): *Innføring I pedagogisk forskningsmetode. En hjelp til kritisk tolkning og vurdering*. Unipub AS, Oslo.

Kunnskapsdepartementet (2003): Stortingsmelding nr.30 (2003-2004): "*Kultur for læring*".
<http://www.regjeringen.no/Rpub/STM/20032004/030/PDFS/STM200320040030000DDDPDFFS.pdf> (16.08.11)

Kunnskapsdepartementet (2006): *Tilstandsrapport om livslang læring i Norge. Status, utfordringer og innsatsområder.*
http://www.regjeringen.no/upload/KD/Vedlegg/Kompetanse/Livslang_%20laring_%20Norge2007.pdf (18.04.11)

Kunnskapsdepartementet (2008a): Stortingsmelding nr 44 (2008-2009): *Utdanningslinja.*
<http://www.regjeringen.no/pages/2202348/PDFS/STM200820090044000DDDPDFFS.pdf>
(17.08.11)

Kunnskapsdepartementet (2008b): Stortingsmelding nr. 47 (2008-2009):
Samhandlingsreformen. Rett behandling- til rett sted- på rett tid.
<http://www.regjeringen.no/pages/2206374/PDFS/STM200820090047000DDDPDFFS.pdf>
(23.08.11)

LO (2010): Hovedavtalen LO/NHO (2010-2013): *Kap XVI Kompetanseutvikling.*
<http://www.lo.no/hovedavtalen1/Del-B/Kap-XVI-Kompetanseutvikling-/> (17.08.11)

McKinsey (2011): *Investeringer i spesialisthelsetjenesten i Norge.*
https://www.sykepleierforbundet.no/Content/598840/Investeringer_i_spesialisthelsetjenesten_i_Norge_pdf.PDF (11.10.11)

Molander, Anders & Terum, Lars Inge (2008): *Profesjonsstudier – en introduksjon. I:*
Molander, A & Terum, L. I (red): *Profesjonsstudier.* Oslo: Universitetsforlaget.

Nagel, Thor A. (2007): *Høyere lønn er sak nr. 1*, I: Refleks 2007: Medlemsmagasin for Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon, nr 5. <http://www.nito.no/dm/public/156391.PDF> (03.10.11)

Nerland, Monika & Karseth, Berit (2011): Knowledge work in professional associations: Managing institutional dynamics of continuity and change. Submitted to Organization Studies for consideration for the Special Issue on “Institutions and Work”.

NITO Nettsted 1. <http://www.nito.no/Kurs/> (19.08.11)

NITO Nettsted 2. <http://www.nito.no/Kurs/Utdanning/Etter--og-videreutdanning/> (03.10.11)

NITO Nettsted 3. <http://www.nito.no/NITO-Mener/NITOs-politiske-arbeid-i-perioden-2009-2012/Fag-og-karriere/> (08.09.11)

NITO Nettsted 4. <http://www.nito.no/Kurs/karriereveiledning/> (19.08.11)

NITO Nettsted 5. <http://www.nito.no/Kurs/karriereveiledning/Samtale-med-veileder/> (19.08.11)

NITO Nettsted 6. <http://www.nito.no/Kurs/karriereveiledning/Veien-videre/> (18.08.11)

NITO Nettsted 7. <http://www.nito.no/Om-NITO/> (17.08.11)

NITO Nettsted 8. <http://www.nito.no/Kurs/Oversikt-over-alle-kurs/> (03.09.11)

NITO Nettsted 10. <http://www.nito.no/templates/Course.aspx?id=52330> (10.10.11)

NITO Nettsted 11. <http://www.nito.no/Kurs/Utdanning/Legater-og-stipender/> (13.10.11)

NITO Nettsted 12. <http://www.nito.no/OSS---Ofte-stilte-sporsmal/Okonomisk-stotte/>
(13.10.11)

NITO Nettsted 13.

<http://www.nito.no/nsok/?quicksearchquery=visjon+livslang+l%c3%a6ring> (03.10.11)

NITO (2007): *Strategier for 2007-2009*. <http://www.nito.no/dm/public/129460.PDF>
(12.10.11)

NITO (2010a): *Strategier, virkemidler og tiltak 2010*.
<http://www.nito.no/dm/public/237731.PDF> (17.09.11)

NITO (2010b): *Årsberetning 2010*. <http://www.nito.no/dm/public/286227.PDF> (13.09.10)

NITO (2010c): NITO Næringspolitikk. Rammebetingelser for næringsvirksomhet og næringsutvikling. <http://www.nito.no/dm/public/271117.PDF> (15.11.11)

NITO (2010d): Kommunikasjonsstrategi 2010-2013.
<http://www.nito.no/dm/public/252141.PDF> (15.11.11)

NITO (2011 a): Utdanningspolitikk. <http://www.nito.no/dm/public/281117.PDF> (15.11.11)

NITO (2011 b): *Fakta om NITO*. <http://www.nito.no/dm/public/269729.PDF> (02.09.11)

NSF Nettsted 1. <https://www.sykepleierforbundet.no/organisasjon/om-nsf> (17.08.11)

NSF Nettsted 2. <https://www.sykepleierforbundet.no/vis-artikkel/654283/Videreutdanning---Spesialisering-for-Sykepleiere> (20.10.11)

NSF Nettsted 3.

https://www.sykepleierforbundet.no/sykepleierforbundet/medlemskap/fordeler/stipend/detalj?p_submenu_id=539376&p_document_id=629318 (22.10.11)

NSF Nettsted 4.

https://www.sykepleierforbundet.no/sykepleierforbundet/medlemskap/fordeler/stipend/detalj?p_submenu_id=539376&p_document_id=629318 (22.10.11)

NSF Nettsted 5.

https://www.sykepleierforbundet.no/sykepleierforbundet/medlemskap/fordeler/stipend/detalj?p_submenu_id=539376&p_document_id=629394 (22.10.11)

NSF (2008 a): *Sykepleie- et selvstendig og allsidig valg.*

<https://www.sykepleierforbundet.no/ikbViewer/Content/135904/Sykepleie%202008.pdf>
(14.09.11)

NSF (2008 b): *NSFs formål, prinsippprogram, vedtekter m.m.. gjeldende for perioden 2008-2011.*

<https://www.sykepleierforbundet.no/Content/141316/NSFs%20form%20E51,%20prinsippprogram,%20vedtekter%20m.m.%20for%20perioden%202008-2011.pdf> (29.08.11)

NSF (2009): *Strategiplan for perioden 2009-2012.*

https://www.sykepleierforbundet.no/ikbViewer/Content/281687/NSF-Strategiplan09_A4.pdf
(24.08.11)

NSF Samhandlingsreformen (2010): Samhandlingsreformen. Vedrørende St.meld. nr. 47 (2008-2009) rett behandling- på rett sted- til rett tid. Innspill fra Norsk Sykepleierforbund relatert til regjeringens 5 hovedgrep. (internettadresse mangler) (15.11.11)

NSF (2010): *Årsrapport 2010*

https://www.sykepleierforbundet.no/ikbViewer/Content/679337/NSF_%C5rsrapport_2010_w eb.pdf (24.08.11)

NSF (2011): *Landsmøtet 2011*.

<https://www.sykepleierforbundet.no/ikbViewer/Content/726899/Komplett%20Landsm%F8te- dok.%202011.pdf> (17.10.11)

Nyen, Torgeir (2008): *Kompetanseutvikling blant NITOs medlemmer*. Fafo-notat 2008:10.

<http://www.fafo.no/pub/rapp/10054/10054.pdf> (05.03.11)

OECD (2004): *Lifelong learning*. <http://www.oecd.org/dataoecd/17/11/29478789.pdf> (13.09.11)

OECD (2006): *Nasjonal bakgrunnsrapport 2006*.

<http://www.oecd.org/dataoecd/19/5/41782299.pdf> (14.09.11)

Regjeringen Nettsted 1. <http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/kampanjer/samhandling/om- samhandlingsreformen/samhandlingsreformen-i-kortversjon.html?id=650137> (17.10.11)

Regjeringen Nettsted 3.

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/ryddemappe/kd/norsk/tema/utdanning/hoyereutdanning/ tema/kvalitetsreformen/bologna-prosessen.html?id=415724> (22.12.11)

Smeby, Jens- Christian (2008): Profesjon og utdanning. I: Molander, A & Terum, L. I (red): *Profesjonsstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.

UiO Nettsted 1. <http://www.uv.uio.no/pfi/forskning/prosjekter/nerland-like/> (20.09.11)

Warwick Institute (2010): Follow-up of Copenhagen process: Research into forms of individual career development and continuing vocational training. Warwick Institute for Employment Research.

<http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/current/copen/>. (18.09.11)