

Hege Knudsmoen og Bjørn Berg

Arbeidsgivernes vurdering av våre kandidater  
fra profesjonsutdanningene

«Tilfredse arbeidsgivere»

Høgskolen i Hedmark  
Oppdragsrapport nr. 4 – 2015



Høgskolen i Hedmark

Fulltekstutgave

Utgivelsessted: Elverum

Det må ikke kopieres fra publikasjonen i strid med Åndsverkloven eller i strid med avtaler om kopiering inngått med Kopinor.

Forfatteren er selv ansvarlig for sine konklusjoner. Innholdet gir derfor ikke nødvendigvis uttrykk for Høgskolens syn.

I Høgskolen i Hedmarks oppdragsrapportserie publiseres FoU-arbeid som er eksternt finansiert, enten eksternt fullfinansiert som oppdragsprosjekt eller eksternt delfinansiert som bidragsprosjekt.

Oppdragsrapport nr. 4 – 2015  
© Forfatterne/Høgskolen i Hedmark  
ISBN: 978-82-7671-971-0  
ISSN: 1501-8571



Høgskolen i Hedmark

<b>Tittel:</b> Arbeidsgivernes vurdering av våre kandidater fra profesjonsutdanningene. «Tilfredse arbeidsgivere»			
<b>Forfattere:</b> Hege Knudsmoen og Bjørn Berg			
<b>Nummer:</b> 4	<b>År:</b> 2015	<b>Sider:</b> 41	<b>ISBN:</b> 978-82-7671-971-0 <b>ISSN:</b> 1501-8571
<b>Oppdragsgiver:</b> Høgskolen i Hedmark			
<b>Emneord:</b> Kandidatundersøkelse, arbeidsgivere vurderinger, vurdering av profesjonsutdanningene, arbeidslivs-kompetanse			
<p><b>Sammendrag:</b> Denne rapporten omhandler intervjuer av arbeidsgivere fra de tre profesjonsutdanningene som Høgskolen i Hedmark har: allmennlærerutdanningen som nå er delt opp i to grunnskolelærerutdanninger, førskolelærerutdanningen som nå heter barnehagelærerutdanningen, og sykepleierutdanningen. I rapporten sammenfattes intervjuer med et utvalg representanter for arbeidsgiverne i noen kommuner i Hedmark og Oppland som har rekruttert kandidater fra profesjonsutdanningene på høgskolen de siste fem årene.</p> <p>Senter for praksisrettet utdanningsforskning (SePU) ved Høgskolen i Hedmark har utført oppdraget på vegne av Høgskolen i Hedmark. Hovedformålet med denne undersøkelsen har vært å få en tilbakemelding fra arbeidsgivere om våre kandidater ved overgangen til arbeidslivet, om arbeidssituasjon og sammenhengen mellom utdanning og profesjonsutøvelsen. Intervjuundersøkelsen er en oppfølging av kandidatundersøkelsen av allmennlærerutdanningen, førskolelærerutdanningen og sykepleierutdanningen, som avsluttet utdanningene i 2010 og 2011 (Knudsmoen og Berg 2013). Det er nå gjennomført intervju og fokusgruppeintervju av arbeidsgiverne for disse kandidatene.</p> <p>Styrerne i barnehagene var spesielt godt fornøyd med kandidatenes arbeid med barnegruppene. De oppfattet dem som kompetente og godt forberedt til denne oppgaven. Styrerne var imidlertid mer kritisk til kandidatenes kompetanse som leder av en personalgruppe. Noen nyutdannede kandidater havner som avdelingsledere, og styrerne mente i denne sammenhengen at den praktiske arbeidslivskompetansen var for svak. Hovedbildet er at styrerne er godt fornøyd med de kandidatene de rekrutterer fra Høgskolen i Hedmark selv om de nevner noen svakheter på ledelsesområdet, varierende IKT-kompetanse og svakheter når det gjelder oppmerksomheten rettet mot barnehagens resultater.</p> <p>Rektorene ga i intervjuene uttrykk for at de var godt fornøyd med lærerkandidatene fra Høgskolen i Hedmark. Noen av skolene var partnerskoler og gjennom denne ordningen hadde de et godt samarbeid med høgskolen. Kandidatene var godt motivert og hadde innsikt i forskning og utviklingsarbeid og de hadde god kompetanse i klasseledelse. Kandidatene selv var godt fornøyd med den profesjonskompetansen de hadde fått gjennom sin utdanning, skjønt litt mindre fornøyd enn førskolelærerkandidatene og sykepleierkandidatene (Knudsmoen og Berg 2013). Rektorene mente likevel at mange kandidater manglet forståelse for at de var en del av en større organisasjon med mange felles forpliktelser. Kandidatene virket dermed noe uforberedt på den utstrakte teamorganiseringen i skolene. Samlet sett var rektorene fornøyd med kandidatene, spesielt deres faglige og pedagogiske kompetanse selv om IKT-kompetansen kunne variere og oppmerksomheten knyttet til elevenes resultater og bruken av disse var noe mangelfull.</p> <p>Avdelingssykepleierne var fornøyd med kandidatenes kunnskap i generell sykepleie, samt betydning av rutiner og prosedyrer. Videre vektla flere at kandidatene var ydmyke i utførelse av oppgaver og i relasjon til brukerne. Når det gjelder kunnskaper gjennom utdanning synes nettopp sykepleiekunnskapen og hvordan man forholder seg til brukerne som viktige kvalifikasjonskrav, i tillegg til personlig egnethet i yrkesutøvelsen. Enkelte avdelingssykepleiere fremhevet også kandidatenes gode IKT-ferdigheter.</p> <p>I kandidatundersøkelsen i 2012 inngikk to relativt like spørrebatterier om hvilke faktorer som kandidatene mente av betydning for å søke den aktuelle profesjonsutdanningen og hvilke faktorer som var av betydning når de søkte sin første relevante jobb etter fullført utdanning. Det samme spørrebatteriet ble brukt som en del av intervjuene. For alle tre profesjonene ble det fremhevet at jobben var faglig utfordrende, mulighet for læring og utvikling, at jobben er samfunnsnyttig og godt arbeidsmiljø. Det er større variasjoner når det gjelder vurdering av andre faktorer som ledelsesoppgaver og geografisk plassering blant lederne i de tre yrkene, mens lønnsnivået og internasjonale karrieremuligheter blir vurdert som lite viktig for de tre profesjonene. Alle yrkene fordrer samarbeid og relasjonelt arbeid, og personlig egnethet blir fremhevet som vesentlig av svært mange av arbeidsgiverne.</p>			



<b>Title:</b> The employers' assessment of our graduates from professional education. «Satisfied employers»			
<b>Authors:</b> Hege Knudsmoen and Bjørn Berg			
<b>Number:</b> 4	<b>Year:</b> 2015	<b>Pages:</b> 41	<b>ISBN:</b> 978-82-7671-971-0 <b>ISSN:</b> 1501-8571
<b>Financed by:</b> Hedmark University College			
<b>Keywords:</b> Graduates' study of profession practitioners, employers judgement, assessment of professional education, worklife experience			
<p><b>Summary:</b> This report concerns interviews with employers from the three profession practitioners that complete their study at Hedmark University College; Teacher education which is now divided into two primary teacher education, preschool education now called kindergarten teacher education and nursing education. The report summarized interviews with a selection representatives of employers in some municipalities in Hedmark and Oppland have recruited graduates from professional practitioners education at the college for the past five years.</p> <p>The Centre for Studies of Educational Practice (SePU) at Hedmark University College has conducted the interviews on behalf of the Hedmark University College. The main purpose of this survey was to obtain feedback from employers about our graduates during the transition to working life, in work and the relationship between education and professional practice. The interview survey is a follow-up of the candidate survey of teacher training, preschool teacher education and nursing education, who completed education in 2010 and 2011 (Knudsmoen and Berg 2013). It is now conducted interviews and focus group interviews with employers for these candidates.</p> <p>Leaders in kindergarden were particularly pleased with the candidates' work with children groups. They perceived them as competent and well prepared for this task. They were more critical of the candidates' competence as leader of an employee group. Some newly qualified candidates shortly become leaders, in this context that the practical working skills were too weak. The main picture is that our informant group are very pleased with the candidates they recruit from Hedmark University College, even though they mention some weaknesses in the management area, varying ICT skills and weaknesses when it comes to the attention aimed at kindergarten results.</p> <p>Headmaster in school gave interviews indicated that they were satisfied with the teacher candidates from Hedmark University College. Some schools were partner schools and through this scheme, they had a good working relationship with the college at the University College. The candidates were highly motivated and had insight into the research and development work and they had good skills in classroom management. Candidates themselves were well satisfied with the professional expertise they had gained through their education, though slightly less satisfied than preschool teacher candidates and nursing graduates (Knudsmoen and Berg 2013). The principals, however, believed that many candidates lacked understanding that they were part of a larger organization with many common obligations. The candidates seemed thus somewhat unprepared for the extensive team organization in schools. Overall, the headmaster are satisfied with the candidates, particularly their professional and educational competence although ICT skills vary and attention related to pupils' results and their use was somewhat lacking.</p> <p>Leaders of nursing hospital and nursing home, and nursery home service were satisfied with the candidates' knowledge in general nursing, as well as importance of routines and procedures. Moreover emphasized several candidates were humble in carrying out its tasks and in relation to the users. When it comes to knowledge through education seems nursing knowledge and how the candidates', relate to users as key eligibility requirements, as well as personal fitness in professional practice. Some department nurses also highlighted candidates' good ICT skills.</p> <p>In candidate survey in 2012 signed two relatively equally asking batteries on the factors to student perceptions of importance to seek the appropriate professional education and what factors were important when they sought their first relevant job after completing education. The same asking the battery was used as part of the interviews. For all three professions was highlighted that the job was academically challenging, opportunity for learning and development, the job is useful to society and good working environment. There are major variations in the assessment of other factors that management tasks and geographical location among the leaders of the three professions, while wage levels and international career possibilities are considered unimportant for the three professions. All professions require cooperation and relational work, and personal suitability are highlighted, as significant by many of the employers.</p>			

# Innhold

<b>1. Innledning</b>	<b>6</b>
<b>2. Funn fra kandidatundersøkelsen 2012</b>	<b>8</b>
<b>3. Om undersøkelsen</b>	<b>11</b>
3.1 Organisering og tilrettelegging	11
3.2 Metode og gjennomføring	12
3.3 Utvalg og antall	12
3.4 Intervjuenes innhold	13
<b>4. Profesjonsutdanningenes arbeidsgivere 2015</b>	<b>15</b>
4.1 Styrere i barnehager	15
4.1.1 Generelle forventninger til kandidatene	15
4.1.2 Erfaringer med kandidater fra Høgskolen i Hedmark	16
4.1.3 Noen ferdighetsområder	18
4.1.4 Faktorer av betydning ved presentasjon av arbeidsstedet	19
4.2 Rektorer i grunnskolen	21
4.2.1 Generelle forventninger til kandidatene	21
4.2.2 Erfaringer med kandidater fra Høgskolen i Hedmark	22
4.2.3 Noen ferdighetsområder	23
4.2.4 Faktorer av betydning ved presentasjon av arbeidsstedet	24
4.3 Avdelingsledere i helsevesenet	26
4.3.1 Generelle forventninger til kandidatene	26
4.3.2 Erfaringer med kandidater fra Høgskolen i Hedmark	26
4.3.3 Noen ferdighetsområder	26
4.3.4 Faktorer av betydning ved presentasjon av arbeidsstedet	28
<b>5. Drøfting og oppsummering</b>	<b>30</b>
5.1 Førskolelærerne	30
5.2 Lærerne	32
5.3 Sykepleierne	35
5.4 Oppsummering av prioriteringene	36
<b>Litteraturliste</b>	<b>39</b>
<b>Vedlegg</b>	<b>40</b>

# 1. Innledning

Denne rapporten omhandler intervjuer med arbeidsgivere for de tre profesjonsutdanningene som Høgskolen i Hedmark har: allmennlærerutdanningen som nå er delt opp i to grunnskolelærerutdanninger, førskolelærerutdanningen som nå heter barnehagelærerutdanningen, og sykepleierutdanningen. I rapporten sammenfattes intervjuer med et utvalg representanter for arbeidsgiverne i noen av kommunene i Hedmark og Oppland som har rekruttert kandidater fra profesjonsutdanningene på høgskolen de siste fem årene. I tillegg er noen av hovedfunnene fra en tidligere kandidatundersøkelse av profesjonskandidatene referert i denne rapporten.

Denne rapporten kan dermed ses i sammenheng med den første større kandidatundersøkelsen som ble gjennomført ved Høgskolen i Hedmark høsten 2012. Den ble publisert i begynnelsen av 2013 og omhandlet de samme profesjonsutdanningene ved høgskolen som denne foreliggende rapporten: allmennlærerutdanningen, førskolelærerutdanningen og sykepleierutdanningen. Kandidater som avsluttet utdanningene i 2010 og 2011 var målgruppen (Knudsmoen og Berg 2013).

Høgskolen fulgte opp dette første arbeidet med å gjennomføre kandidatundersøkelser i 2013 og 2014. I 2013 ønsket høgskolen å se på kandidater som hadde en mindre direkte relasjon til arbeidsmarkedet enn profesjonsutdanningene. Følgende studier ble undersøkt: BA i musikk management og BA i musikkproduksjon (Rena), BA i folkehelse (Elverum), BA i landbruks-teknikk (Blæstad) og BA i utmarksforvaltning (Evenstad), og BA i animasjon, BA i visuell simulering og BA i virtuell kunst og design (Hamar). Kandidater som avla avsluttende eksamen i 2011 og 2012 var målgruppen, men for BA i musikk management, BA i landbruks-teknikk og BA i utmarksforvaltning ble også 2010 kullet inkludert pga. få kandidater og i hovedsak samme studieopplegg disse tre årene (Berg og Knudsmoen 2014).

Høgskolen i Hedmark har en bred studieportefølje og dette ble fulgt opp i en tredje undersøkelse i 2014. Denne kandidatundersøkelsen omfattet praktisk-pedagogisk utdanning, faglærerutdanning i kroppsøving og idrettsfag og faglærerutdanning i musikk og gjaldt kandidater som avsluttet studiene i 2012 og 2013, og for praktisk-pedagogisk utdanning også 2011-kullet (Berg og Knudsmoen 2015).

I alle disse tre kandidatundersøkelsene har vi sett noe på tidligere generelle kandidatundersøkelser som de større universitetene og handelshøgskolen har gjennomført (jfr Arnesen 2010, Karrieresenteret og TNS Gallup 2011 og Rambøll 2008, Støren mfl. 2012) fordi disse undersøkelsene har relevante data om arbeidslivet og yrkeserfaringer og indikerer hvilke overgangsutfordringer som er mest synlige. For øvrig har vi lagt vekt på å gjøre alle disse tre undersøkelsen

mest mulig like slik at det er mulig å se på forskjeller og likheter mellom profesjonsutdanningene og andre bachelorutdanninger ved høgskolen, men det er gjort noen mindre revisjoner underveis for å tilpasse undersøkelsen til de enkelte BA-utdanningene. Senter for praksisrettet utdanningsforskning (SEPU) ved Avdeling for lærerutdanning og naturvitenskap (LUNA) har gjennomført alle disse kandidatundersøkelsene.

Hensikten med kandidatundersøkelsene var å skaffe en oversikt over kandidatenes møte med arbeidsmarkedet og et innblikk i overgangen til arbeidslivet. I tillegg var det av stor betydning å få kandidatenes vurdering av sine bachelorstudier etter at de hadde noe arbeidslivserfaring. Spesielt viktig var det å få mer kunnskap om hvordan kandidatene etablerer seg i arbeidsmarkedet, og i hvilken grad utdanningene er velegnet til å skaffe dem et framtidig yrke. De gjennomgående hovedtemaene i alle de tre kandidatundersøkelsene er: begrunnelser for valg av studietilbud ved høgskolen, grad av tilfredshet med utdanningen, utdanningens relevans i forhold til arbeidslivet, utdanningens grad av samsvar med forventninger, behov for videreutdanning, anbefalinger av studiet til andre og forslag til mulige forbedringer av studietilbudet.

Hensikten med denne nye undersøkelsen er å få frem brukernes syn på de kandidatene vi har utdannet. Spesielt har vi sett på om det er samsvar mellom arbeidsgivernes oppfatning av kompetansen kandidatene besitter ved starten i yrkeslivet og kandidatenes egne oppfatninger slik disse er gjengitt i den første kandidatundersøkelsen.

## 2. Funn fra kandidatundersøkelsen 2012

Ledelsen ved Høgskolen i Hedmark kontaktet våren 2012, Senter for praksisrettet utdanningsforskning (SEPU) ved Avdeling for lærerutdanning og naturvitenskap (LUNA), Høgskolen i Hedmark med sikte på å få gjennomført en kandidatundersøkelse for profesjonsutdanningene. Profesjonskandidatene som avsluttet sin utdanning som allmennlærere, førskolelærere og sykepleiere ved Høgskolen i Hedmark i 2010 og 2011 deltok i den første kandidatundersøkelsen. Undersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av Quest Back som en spørreundersøkelse rettet mot kandidatene som fikk vitnemål i 2010 og 2011. Alt i alt var dette 711 kandidater og den reelle svarprosenten var 36,9 når det ble korrigert for manglende adresser. Dette er på nivå med tilsvarende undersøkelser for bachelorstudenter som er gjennomført i de siste årene (Arnesen 2010, Karrieresenteret og TNS Gallup 2011, Rambøll 2008, Støren mfl. 2012).

Undersøkelsen ble konsentrert rundt tema som begrunnelser for valg av studietilbud, tilfredshet med utdanningen, utdanningens relevans, utdanningens samsvar med forventninger, behov for videreutdanning, anbefaling av studiet for andre og mulige forbedringer av studietilbudet.

Undersøkelsen viste at de samme faktorer som var viktige ved valg av studietilbud, også var viktige ved valg av første jobb. Så å si alle kandidatene fikk relevante jobber umiddelbart. 9 av 10 førskolelærere var fast ansatt. Tilsvarende tall for allmennlærere og sykepleiere var 6 av 10. Av alle kandidatene var 7 av 10 ansatt i heltidsstillinger. De aller fleste kandidatene hadde jobb i de fire fylkene, Hedmark, Oppland, Akershus og Oslo. Kandidatene var gjennomgående fornøyd eller svært fornøyd med sin profesjonsutdanning fra Høgskolen i Hedmark. Førskolelærerne og sykepleierne var litt mer fornøyd enn allmennlærerne. Kandidatene vurderte at de har fått god profesjonskompetanse, med førskolelærerne som de mest fornøyde. Kandidatene vurderte arbeidslivskompetansen positivt, men mente likevel at de ikke hadde fått tilstrekkelig digital kompetanse. De vurderte kommunikasjons- og formidlingskompetansen generelt positivt, men med noen forbehold når det gjaldt tverrfaglig samarbeid og forhandlingsevne. Flertallet vurderte også lederkompetansen positivt selv om mange sykepleierne og allmennlærerne mente at de kunne hatt mer kompetanse i ledelse og prosjektarbeid. 3 av 4 kandidater ville valgt samme utdanning på nytt. Nær halvparten av allmennlærerne hadde startet med tilleggsutdanning eller spesialisering, mens 1 av 5 førskolelærere og sykepleiere hadde gjort det samme. 9 av 10 kandidater ville anbefale profesjonsutdanningen ved Høgskolen i Hedmark til andre.



Informasjon om profesjonsutdanningen fikk kandidatene først og fremst gjennom høgskolens nettsider (54 prosent) og samordna opptak (37 prosent). Den tredje viktigste informasjonskilden var andre studenter (24 prosent). Kampanjer, messer og annonsering var av svært liten betydning. Nær 2/3 av kandidatene mente at studiet samsvarte med de forventningene som var skapt av Høgskolen i forkant.

Kandidatene ble spurt både om hvilke yrkesmuligheter som ble vektlagt i valg av studietilbud og hvilke faktorer som var viktig når de søkte sin første relevante jobb. Svarmønstrene på disse to vurderingene var ganske like. Faglige utfordringer og faglig utvikling var sentrale ved begge anledninger, men det som hadde fått større betydning var geografisk beliggenhet av jobben og muligheten for å kombinere jobb og familie. Dette samsvarte med at kandidatene var overveiende fornøyd med profesjonsutdanningen de hadde fått og at de har kunnet gå over i jobb umiddelbart etter fullført utdanning.

Så å si alle begynte i jobb umiddelbart etter fullført profesjonsutdanning. Svært få hadde jobber som ikke var relevant for profesjonsutdanningen (3,5 prosent), og bare 2,1 prosent av informantene oppga at de var uten jobb. Dette er prosentene som for eksempel ligger lavere enn en undersøkelse for Bergensregionen (Karrieresenteret og TNS Gallup 2011) for de samme profesjonene og som igjen var lavere enn for andre BA-utdanninger (Støren mfl. 2012). Noen allmennlærere hadde fortsatt med studier uten å ta jobb. Konklusjonen er i korthet at det er et svært godt arbeidsmarked for disse profesjonene i innlandet og Østlandsområdet.

Flest førskolelærere, 9 av 10, var fast ansatt. Av allmennlærerne og sykepleierne var 6 av 10 fast ansatt og 3 av 10 ansatt i vikariat eller engasjement. 7 av 10 var tilsatt i heltidsstillinger. De øvrige i arbeid var i deltidsstillinger, men de fleste deltidsstillingene var på mer enn 50 prosent stilling. De fleste av disse opplyste dessuten at de arbeidet deltid på frivillig basis.

Kandidatene uteksaminert i 2010 og 2011 fra Høgskolen i Hedmark var i hovedsak ansatt i 4 fylker: Hedmark, Oppland, Akershus og Oslo. Dette var nokså likt rekrutteringsmønsteret for profesjonsutdanningene ved Høgskolen. Vi kontaktet derfor institusjoner i Oppland og Hedmark når vi skulle følge opp denne undersøkelsen med intervjuer av arbeidsgivere.

6 av 10 kandidater var i arbeidet fortsatt i sin første stilling etter at de var utdannet i 2012. 25 prosent skiftet stilling i løpet av det første året. Dette viste høy grad av stabilitet og gjenspeilte at mange fortsatte i jobber de hadde fra før eller ble ansatt i stillingene sine i god tid før utdanningen var avsluttet.

83 prosent var fornøyd eller svært fornøyd med sin profesjonsutdanning fra Høgskolen i Hedmark. Det er dermed små avvik fra hva en del av disse kandidatene mente som studenter i tilfredshetsundersøkelsen høsten 2011. Førskolelærerne og sykepleierne var litt mer fornøyd enn allmennlærerne. At tilfredsheten var på omtrent samme nivå kan også ha en sammenheng med at de fikk jobb umiddelbart innenfor et yrke som var relevant for profesjonsutdannelsen. Dette

er et trekk som går igjen i de andre kandidatundersøkelsene (Arnesen 2010, Karrieresenteret og TNS Gallup 2011, Opinion 2010 og Rambøll 2008, Støren mfl. 2012). Til enklere det var å få relevante jobber, til mer tilfredse var kandidatene med utdanningen sin.

Når vi går dypere inn i vurderingen av den utdanningen de har fullført finner vi igjen den samme tilfredsheten som er rapportert i forrige punkt, men det er noen nyanser mellom profesjonene.

- a) Profesjonskompetanse: Alle vurderer at de har fått god profesjonskompetanse, men førskolelærerne vurderer denne som litt bedre enn allmennlærerne, mens sykepleierne ligger i en mellomposisjon.
- b) Arbeidslivskompetanse: En positiv vurdering er hovedbildet, men kandidatene mener at de ikke har fått tilstrekkelig digital trening og bare litt over halvparten er enig i at samarbeidet med arbeidslivet ble vektlagt.
- c) Kommunikasjon og formidling: Det er positive vurderinger fra kandidatene på kompetansen de har fått også på dette området, men de er noe mer forbeholdne i sine vurderinger når det gjelder tverrfaglig samarbeid, forhandlingsevne, og evne til å få gjennomslag for egne ideer.
- d) Lederevner: Et flertall er enig i at de har fått god kompetanse, men mange svarer verken enige eller uenige. Spørsmålet om kompetanse i ledelse og prosjektarbeid besvares minst positivt, særlig av sykepleierne og allmennlærerne.

Nær halvparten av allmennlærerne har startet med tilleggsutdanning eller spesialisering, mens bare ca. 20 prosent av førskolelærerne og sykepleierne har gjort det samme.

75 prosent av kandidatene ville valgt samme studium på nytt, men noen av disse ville valgt en annen fagkombinasjon. Dette tallet ligger høyere enn det kandidatene fra bachelorutdanninger ved universitetene svarer. Et svært godt arbeidsmarked for disse profesjonene kan nok ha ført til at de er mer tilfreds med sitt profesjonsvalg. Samtidig kan det sies at arbeidsledigheten for bachelorer fra høyere utdanning gjennomgående er lav, men ikke alle klarer å finne jobber som de oppfatter som relevante i første omgang.

91 prosent av kandidatene ville anbefale profesjonsutdanningen ved Høgskolen i Hedmark til andre (Knudsmoen og Berg 2013).

### 3. Om undersøkelsen

Denne undersøkelsen er initiert av ledelsen ved høgskolen for å kunne se nærmere på hvordan profesjonskandidatenes kompetanse oppfattes av lederne i skoler, barnehager og helseinstitusjoner. I kandidatundersøkelsen av profesjonsutdanningene i 2012 gjorde vi ikke noe forsøk på å skaffe oss data fra arbeidsgiverne. I en senere kandidatundersøkelse av en del bachelorutdanninger (Berg og Knudsmoen 2014) gjorde vi et forsøk på å nå arbeidsgivere, men for denne målgruppen viste det seg svært vanskelig å finne fram til kandidatenes arbeidsteder året etter at de hadde avlagt avsluttende eksamen ved høgskolen. I rapporten ble denne prosessen beskrevet «som å lete etter en nål i en høystakk» fordi kandidatene var spredt over store deler av landet, særlig Østlandet, Trøndelag og deler av Nord-Norge. Vi måtte derfor finne en annen måte å tilnærme oss arbeidsgiverne på samtidig som vi ønsket å verne om profesjonskandidatenes anonymitet.

#### 3.1 Organisering og tilrettelegging

Fra kandidatundersøkelsen visste vi at flertallet av kandidatene fra Høgskolen i Hedmark fikk jobb i fire fylker, Hedmark, Oppland, Akershus og Oslo. Et klart flertall av sykepleierkandidatene jobbet i Hedmark. Det samme gjaldt for en stor del av førskolelærerkandidatene, mens de fleste lærerkandidatene befant seg i Hedmark og Oppland. Tabellen nedenfor viser likevel noen forskjeller i arbeidsforhold. Av førskolelærerne var det 85 % som hadde jobb innenfor profesjonen, men på den annen side var hele 90 % av disse fast ansatt. Blant allmennlærerne og sykepleierne var bare noe over 60 % fast ansatt. De øvrige var hovedsakelig ansatt i vikariater eller engasjementer.

Tabell 3.1 Arbeidsforhold i forhold til de tre profesjonsutdanningene. Prosent.

Hva slags arbeid har du nå?	Førskolelærer	Allmennlærer	Sykepleier
Fast ansettelse	90 %	62,3 %	62,9 %
Vikariat/engasjement	7,5 %	28,3 %	29,9 %
Permisjon (fra jobb)	2,5 %	1,9 %	4,2 %
Selvstendig næringsdrivende	0,0 %	1,9 %	0,0 %
Jobbsøker/arbeidsledig	0,0 %	0,0 %	2,0 %
Annet	0,0 %	5,7 %	1,0 %

Vi visste også at de aller fleste av kandidatene arbeidet innenfor offentlig sektor med unntak av førskolelærerkandidatene som var forholdsvis likt fordelt mellom privat og offentlig sektor. I praksis viste det seg likevel at kandidatene var spredt på et stort antall institusjoner og kommuner, og det ble dermed nokså uoverkommelig å forsøke å nå et stort antall av kandidatenes arbeidsgivere. Kandidatundersøkelsen inneholdt ikke spørsmål om skolestørrelse eller kommune. Det viste seg også at det i mange kommuner var stor stabilitet i personalet og dermed lite nyrekruttering innenfor både skoler og barnehager, og et liknende mønster fant vi også innenfor helsevesenet. Målgruppen for denne undersøkelsen var ledere som var engasjert i tilsettingsprosessen og som hadde lederansvar for kandidatene etter tilsettingen. I noen kommuner var også sentraladministrasjonen engasjert i tilsettingsprosessen, men i hovedsak besto denne deltakelsen i teknisk bistand i form av søkerlister og av og til sjekking av referanser og organisering av intervjuer. Oppgaven besto derfor i å få et tilstrekkelig grunnlag for refleksjon knyttet til kandidatenes kompetanse ved nytilsetting i forhold til arbeidsgivernes behov. For å få til dette var det nødvendig å identifisere barnehager, skoler og helseinstitusjoner som hadde tilsatt kandidater fra høgskolen. For å fange opp den samme gruppen som vi hadde data fra i kandidatundersøkelsen, satte vi tidsgrensen for tilsettingen til maksimalt 5 år tilbake. Kandidater fra denne tidsperioden ville i hovedsak ha samme utdanning fra høgskolen.

## 3.2 Metode og gjennomføring

Ut fra kunnskapen vi hadde om kandidatene var det naturlig å kontakte et mindre antall kommuner. Vi valgte derfor å gjennomføre en kvalitativ undersøkelse basert på intervjuer med aktuelle ledere. Med den spredningen som kandidatene hadde på et stort antall arbeidssteder fant vi ingen mulighet for å gjennomføre en større undersøkelse basert på spørreskjema til lederne. Med lav treffsikkerhet på aktuelle ledere ville vi få en svært lav treffprosent, og vi ville ikke være i stand til å si noe om svarprosent fordi ledere som ikke hadde aktuelle kandidater ansatt og ledere om ikke ønsket å svare ville være å finne i samme kategori. Men for å finne fram til ledere som oppfylte kravet om aktuelle kandidater fra Høgskolen i Hedmark ansatt de 5 siste årene, måtte vi ha hjelp fra kommunene for å finne fram til rektorer og styrere, og fra helseadministrasjonen for å finne fram til aktuelle ledere der. Etter kontakt med flere kommuner kom vi til at en god framgangsmåte for å make å gjennomføre denne undersøkelsen med intervjuer av et mindre antall ledere, var å sette opp gruppeintervjuer med hver gruppe ledere i den enkelte kommune så sant dette var praktisk mulig.

## 3.3 Utvalg og antall

Den praktiske fremgangsmåten ble som følger. Studielederne oversendte oss lister over institusjoner hvor det erfaringsmessig var ansatte utdannet ved høgskolen i Hedmark. Vi tok telefonkontakt med et antall kommuner hvor det ut fra studielederne lister var mulig å finne ansatte innenfor skole og barnehage. For helsevesenet utgjør utvalget Sykehuset Innlandet og fem

kommunale tjenester på Hedmark. I kandidatundersøkelsen fant vi at det var vesentlig færre sykepleiere som begynner i Oppland, enn i Hedmark, noe som er naturlig siden Oppland også har sykepleierutdanning (Knudsmoen og Berg 2013). Sykehuset rekrutterer primært nyutdannede til to avdelinger, klinisk og medisinsk avdeling fordi flere andre tjenester krever spesialisering, videre- og etterutdanning, slik som rekruttering til BUP og DPS. Vi gikk derfor videre til kommunehelsetjenesten for å få tilstrekkelig med informanter.

Når det gjelder barnehage og skole tok vi kontakten med kommunene direkte og spurte om de var villig til å sette opp et tidspunkt for gruppeintervju med aktuelle rektorer og styrere i barnehagene. Prosessen var tidkrevende fordi kontaktpersonene i kommunene måtte sjekke om de hadde kandidater som fylte kriteriene og om de var villig til å stille til intervju. Vi måtte også avtale med en kommune ad gangen for å forhindre ombookinger og andre praktiske hindringer. Det viste seg at med noen få unntak var kommunene villig til å bistå i prosessen, men vi fant flere kommuner som ikke hadde tilsatt kandidater fra høgskolen de siste fem årene, delvis fordi de hadde svært få tilsetninger i det hele tatt, og delvis fordi aktuelle kandidater ikke var utdannet på Høgskolen i Hedmark.

Tabell 3.2 Oversikt over svarene innenfor de tre virksomhetsområdene.

Utdanning	Antall kommuner el avdelinger <sup>1</sup>	Antall intervjuer (grupper)	Antall personer (n)
Styrere	5	5	20
Rektorer	6	6	17
Avdelingssykepleiere	4	6	13

Siden vi i utgangspunktet ikke hadde data om hvor kandidatene var tilsatt, var det ikke mulig å finne dem for å kunne gjøre en tilfeldig uttrekking av deres ledere og beregning av svarprosent. I stedet tok vi utgangspunkt i de kandidatene som kommunene fant fram til. Vi kjente ikke kandidatens identitet, og lot kommunene sette sammen intervjugruppene som da besto av ledere som i løpet av de fem siste årene hadde ansatt og tatt imot kandidater fra Høgskolen i Hedmark. Vi kom videre fram til at et antall på 15 til 20 ledere ville være tilstrekkelig til å gi et bredt bilde av erfaringer med tilsetning av kandidater innenfor hver profesjonsutdanning.

### 3.4 Intervjuenes innhold

Intervjuet startet med et generelt spørsmål om forholdet mellom den kompetanse de ønsket seg i egen institusjon og de kvalifikasjonene som kandidater med profesjonsutdanning som lærer, førskolelærer eller sykepleier vanligvis hadde. Intervjuet fortsatte med mer spesifikke spørsmål knyttet til kandidatens utdanning og til egne erfaringer med nytilsatte fra Høgskolen i

<sup>1</sup> For førskolelærere og allmennlærere er kommuner enheten, mens det for sykepleierne er avdelinger eller kommunale virksomheter.

Hedmark. Lederne ble videre bedt om å sammenlikne kandidatenes kompetanse med kompetansen til kandidater med konkurrerende utdanninger. De ble også spurt om de anså kandidater fra Høgskolen i Hedmark som konkurransedyktig på arbeidsmarkedet. Til slutt ble de bedt om å krysse av på et spørsmål om hvilke variabler de la vekt på når de skulle presentere stillinger ved egen institusjon. Dette siste spørsmålet tilsvarte et spørsmål til kandidatene ved profesjonsutdanningene om hvilke faktorer de la vekt på når de søkte sin første relevante stilling. Intervjuguiden følger som vedlegg (Vedlegg 1).

Intervjuet følger tilsettingsprosessen gjennom å begynne med analysen som fører fram til en utlysningstekst. Deretter beskrives måten kandidatene velges ut for eventuell tilsetting. Hoveddelen av intervjuet legger vekt på at en nytilsatt begynner i sin stilling og de erfaringene og refleksjonene lederen gjør seg i forhold til den nytilsattes kvalifikasjoner.

Samtlige intervjuer ble tatt opp på bånd og foreløpige notater under intervjuet ble supplert med utfyllende notater fra lydopptakene. Intervjuene ble ikke skrevet ut i fullstendig versjon.

## 4. Profesjonsutdanningenes arbeidsgivere 2015

Resultatene av intervjuene er sammenfattet nedenfor og gjengitt for hver ledergruppe for seg. Intervjuet var identisk for alle profesjonsgruppene selv om prosessene rundt tilsetting og oppfølging kunne innebære noen ulikheter for eksempel mellom en privat og en kommunal barnehage eller mellom en stor og en liten kommune. I praksis viste det seg at spørsmålene og diskusjonene knyttet til vurdering av kandidatene i den praktiske arbeidssituasjonen hadde klare likhetstrekk på tvers av profesjonene. For å etablere intervjusituasjonen ble deltakerne først bedt om å skissere situasjonen når de skulle starte prosessen med å rekruttere en ny profesjonsmedarbeider.

### 4.1 Styrere i barnehager

I alt ble 20 styrere i 5 forskjellige kommuner intervjuet.

#### 4.1.1 Generelle forventninger til kandidatene

Initiativet til rekrutteringen av en ny barnehagelærer kommer som regel fra styreren av barnehagen ut fra en analyse av behovet og budsjettets rammer. Mange kommuner og private eiere har standardiserte tekster med stillingsbeskrivelser som brukes, og noen kommuner brukte også fellesannonser. I tillegg til slike tekster kunne spesielle ønsker og faglige behov formuleres i teksten. I tillegg kunne spesielle personlige egenskaper som for eksempel entusiasme, pågangsmot og endringskompetanse være nevnt. De fleste uttrykte at tekstene i stillingsannonsene vanligvis var nokså generelle.

Søkerlister ble satt opp enten i barnehagene eller i kommunen. Styrerne gjorde bruk av disse og plukket ut aktuelle kandidater, oftest sammen med tillitsvalgte. I denne første fasen hadde ofte den konkrete utformingen av søknaden betydning. Styrerne la vekt på at en god søknad burde fortelle noe om søkeren ut over at vedkommende ønsket seg stillingen. Søknadene ble videre sjekket for å se om spesielle krav som var stilt i utlysningsteksten var tilfredsstillt. I noen kommuner foregikk denne prosessen i fellesskap blant de styrerne som hadde ledige stillinger. Denne framgangsmåten ble oftest brukt i kommuner som hadde felles utlysninger av ledige førskolelærerstillinger i kommunale barnehager. Kandidatens CV var selvfølgelig viktig. Den burde ikke ha uforklarte huller, og kandidatens faglige profil burde passe barnehagens behov. Inn i denne vurderingen kommer også forhold som har til hensikt å holde på eller endre sammensetningen av personalet, for eksempel ved å se på alderssammensetningen i personalet, og ikke

minst muligheten for å rekruttere menn inn i stillinger. Her var det av og til motstridende interesser mellom styrerne og de tillitsvalgte fordi fagforeningene hadde ønsket om å vektlegge ansiennitet mest. Flere av styrerne ga også uttrykk for at de allerede på dette stadiet tok hensyn til om de kjente kandidatene fra før ved at de hadde hatt praksis i barnehagen eller vikariert der. I de kommunene vi hadde intervjuer ble det pekt på at denne utvalgsjobben var omfattende fordi det som regel var svært mange søkere.

Etter å ha satt opp en prioritert liste ville personene på listen bli intervjuet og deretter ville referansene bli sjekket. De fleste kommunene hadde en kommunal intervjuer, men egne spørsmål kunne føyes til. I noen kommuner organiserte administrasjonen i kommunen intervjuene og deltok i disse sammen med styreren og den tillitsvalgte. Denne framgangsmåten var svært tidsbesparende i de tilfellene hvor kandidatene hadde søkt flere stillinger i samme kommune. I disse søkeprosessene var det lettere å dokumentere kandidatens faglige kvalifikasjoner enn deres personlige preferanser. Intervjuene tok derfor ofte tak i søkerens syn på barn, på lek og på deres sosiale kompetanse og lederkompetanse i tillegg til for eksempel selvstendighet og arbeidsmoral med utgangspunkt i de verdiene som kommunen/eieren og den enkelte barnehagen la vekt på.

#### 4.1.2 Erfaringer med kandidater fra Høgskolen i Hedmark

Etter denne innledningen om stillingskrav og tilsettingsprosessen gikk intervjuet mer direkte på kandidatene fra Høgskolen i Hedmark. Spørsmålet var erfaringer med nytilsatte kandidater fra høgskolen. Styrerne som møtte til intervjuet virket godt forberedt på å uttale seg om høgskolens kandidater fordi styrerne var valgt nettopp ut fra et kriterium om at de skulle ha tilsatt og tatt i mot kandidater fra høgskolen i Hedmark i løpet av de 3–5 siste årene.

Styrerne opplevde kandidatene som flinke med barn. De hadde god fagkunnskaper om barns utvikling og de var jevnt over dyktige til å lede barnegruppen selv om ikke alle var like aktive i det daglige samspillet med barna. De var også i stand til å anvende sine fagkunnskaper og tilpasse fagkunnskapene til dagliglivet i barnegruppa. De fleste av kandidatene var gode til å ivareta barneperspektivet og opptatt av å gi hvert enkelt barn oppmerksomhet. Kandidatene ble oppfattet som reflektert og villig til å ta mot veiledning fra styreren. Dette ble oppfattet som viktig fordi det muliggjorde at kandidaten ble aktiv i å veilede videre i forhold til de øvrige ansatte. Samlet sett var styrerne enige om at de fikk gode og velutdannede kandidater som gjorde en god jobb i forhold til barnegruppene. Men det er viktig å minne om at så å si alle disse barnehagene hadde god søkning til ledige stillinger slik at de alltid kunne velge mellom flere kandidater.

Selv om kandidatene var dyktige i sitt arbeid med barna, var styrerne langt mer kritiske når det gjaldt kvalifikasjonene som leder av et personale. Flere av styrerne uttalte at de helst ikke ansatte nyutdannede som avdelingsledere. Ofte ville de bli ansatt som barnehagelærer dersom barnehagen hadde slike stillinger og ikke som avdelingsleder. På den annen side var nyutdannede barnehagelærere ikke til å unngå i avdelingslederstillinger dersom de ikke hadde søkere med erfaring fra barnehage. Noen styrere pekte på at barnehagen har endret seg mye de siste årene og at ikke alle kandidatene virket like oppdatert på dette. Kandidatene virket lite skolert i forhold



til lederrollen og mange hadde vage forestillinger om hva det betød å være personalleder. De oppfattet seg som barnehagelærer, men ikke som avdelingsleder. Dette førte til at de opptrådte usikkert i rollen som leder og ikke kunne være noen god rollemodell for de øvrige ansatte og de oppfattet oftest rollen som problematisk, ikke minst utfordringen ved at de hadde det totale ansvaret for avdelingen. Dette betød at denne delen av avdelingslederposisjonen krevde mye veiledning fra styrer. Flere av styrerne mente videre at de var for lite trent på å håndtere foreldrekontakten og samarbeidet med foreldrene, og de hadde heller ikke noe godt grep om de såkalte vanskelige foreldresamtalene. På den annen side pekte styrerne på at dersom kandidaten hadde annen arbeidslivserfaring eller erfaring fra organisert idrett eller andre frivillige organisasjoner så virket de straks mindre usikre og mer strukturert i lederrollen. De arbeidet mer målrettet og taklet i større grad stress. Erfaringer fra andre typer virksomheter var derfor viktige å videreføre i barnehagen. Styrerne understreket at det var mange flere krav til lederen i dag både i form av analyser og rapportering og ved at lederen hadde ansvar for kontakt og kommunikasjon med et stort antall samarbeidende instanser. De påpekte også at i mange tilfeller kunne assistenter eller fagarbeidere ha arbeidet lenge på institusjonen eller avdelingen og dermed i høy grad representerte en kultur som kunne være ganske fast og vanskelig å håndtere for en nyansatt leder. Flere styrere ønsket seg en sterkere tilknytning til barnehagen fra høgskolen og spesielt en mer målrettet praksis også det siste året for å styrke kandidatenes tilvenning til barnehagen. Men det samlede bildet var at styrerne mente at kandidatene fra høgskolen hadde svak kompetanse på ledelsesfeltet når de avsluttet utdanningen sin. På den annen side utviklet de fleste kandidatene over tid bedre kompetanse med erfaring kombinert med veiledning og kursing i kommunal regi.

Styrerne fikk et oppfølgingsspørsmål om erfaringer ved å bli spurt om de så noen forskjeller mellom kandidater fra Høgskolen i Hedmark og kandidater fra andre utdanningsinstitusjoner. Generelt mente styrerne at det ikke var særlig forskjell. Flere av dem pekte på at de så på resultatene kandidatene hadde fått gjennom utdanningen, men at de ikke la vekt på fra hvilket utdanningssted. De pekte også på at med egne erfaringer med svært få kandidater hver, ville det være vanskelig å skille mellom individuelle forskjeller knyttet til person og forskjeller som skyldes ulikheter i utdanningene. Det var uansett ingen som hadde kommentarer til eventuelle forskjeller i arbeidet med barna. Fra noen av styrerne ble det imidlertid nevnt eksempler på et par andre institusjoner hvor de mente at kandidatene var spesielt gode til å argumentere ut fra teori og nyere forskning, og hvor kandidatene var mer aktive i barnas lek til forskjell fra kandidater fra Høgskolen i Hedmark som oftere inntok observatørrollen. Noen styrere hadde erfart at det var utdanningsinstitusjoner som utdannet kandidatene sine langt bedre på ledelsesområdet. Det var delte meninger om kandidatenes digitale ferdigheter og vi fikk eksempler på at noen oppfattet ferdighetene som gode mens andre mente de var svært mangelfulle. Det var også noen styrere som etterlyste bedre kompetanse på det flerkulturelle området og når det gjaldt foreldresamarbeidet.

Styrerne ble spurt om de vurderte profesjonsutdanningen fra Høgskolen i Hedmark som attraktiv og konkurransedyktig på arbeidsmarkedet. Generelt ble dette spørsmålet besvart med ja fra samtlige og de mente at en profesjonsutdanning som barnehagelærer fra høgskolen ga gode jobbmuligheter. Men det ble også pekt på at individuelle faktorer hadde stor betydning. Som eksempler på områder hvor det kunne være betydelig individuell variasjon uten at det var mulig

å feste det til bestemte studiesteder, ble IT-kompetanse trukket fram og evne til å håndtere budsjett og regnskap. Foreldre var generelt svært opptatt av effektiv digital kommunikasjon i stedet for tavler og lapper, og styrerne hadde merket seg at dersom kandidaten ikke behersket budsjett og regnskap så brukte de svært mye tid på dette noe som lett kunne skje på bekostning av andre oppgaver. Mange av styrerne mente at praksis enten før eller underveis i studiet ofte førte til bedre ferdigheter på disse områdene. Dessuten lærte mange seg ferdigheter på disse områdene gjennom erfaringer i jobben.

### 4.1.3 Noen ferdighetsområder

I intervjuet ble det så trukket fram tre generelle ferdighetsområdet som styrerne ble bedt om å vurdere spesielt i forhold til erfaringer med høgskolens kandidater:

- De har opparbeidet gode evner til å reflektere over faglige problemstillinger
- De har opparbeidet kompetanse til å se nye muligheter/perspektiver og problemløsning
- De har opparbeidet gode ferdigheter i å tenke resultatorientert og å komme med konkrete løsninger

Det ble understreket fra flere av styrerne at det var store individuelle forskjeller mellom kandidatene når det gjaldt evne til å reflektere over faglige problemstillinger. Noen styrere var positiv til dette utsagnet og mente at kandidatene kunne presentere ny forskning og resonnerer ut fra denne. Andre mente at dette var mer mangelfullt, men at det var avhengig av kandidatens faglige styrke. En hindring for refleksjonen for de nye kandidatene var at det var svært mye praktisk å sette seg inn i. Dette kunne føre til at det ble mindre tid til faglig refleksjon. På den annen side nevnte mange at det ofte ble satt av mye tid til faglige diskusjoner på personalmøtene, men at dette også var avhengig av kompetansenivået til de øvrige medarbeiderne. På avdelinger hvor det var ansatt fagarbeidere mente de at det var lettere å få til faglige diskusjoner, mens avdelingslederne og barnehagelærerne ofte kunne bli for mye alene om faglige spørsmål om de øvrige medarbeiderne ikke hadde kvalifikasjoner utover sine erfaringer.

Kompetansen i å se nye muligheter ble i hovedsak positivt vurdert. Eksempler som ble nevnt var hvordan de skulle håndtere nye innvandrerbarn. Vanligvis ble nye kandidater møtt med positive forventninger fra assistenter og barn. Utøvelsen av pedagogrollen var dermed viktig for å vinne tillit i barnegruppen og blant det øvrige personalet. Det var fullt mulig for en kandidat å ha ambisjoner, men for å komme videre måtte de være både modige og ydmyke og de måtte opptre som en lagspiller. Særlig dersom det øvrige personalet hadde faglig bakgrunn kunne det være mulig å se nye muligheter og iverksette disse. Men om kandidaten ikke fikk med alle ville en fort falle tilbake til tidligere rutiner. Styrerne ga uttrykk for at de hadde sett flere kandidater som hadde lyktes, men også kandidater som ikke hadde den kompetansen som skulle til for å skape endringer.

Når det gjaldt spørsmålet om resultatorientering var det noen som ga uttrykk for at denne tenkningen ikke var veldig vanlig hos nye kandidater. På den annen side ble det presisert at det var kommunale målsettinger for barnehagene som skulle realiseres. Også de private barnehagene fantes det mål for virksomheten. Styrerne mente at det var viktig å få dette til og at kandidatene faktisk burde gjøre mer aktiv bruk av rammeplanen for barnehagene. Men de mente at manglene mange kandidater hadde med å etablere en helhetlig ledelse av avdelingen medførte at resultater ikke ble tydeliggjort. Flere av styrerne ga uttrykk for at de «la seg bort i dette» fordi det var satt klare mål fra kommunen og at styrerne ga informasjon om dette, og at det skulle rapporteres i forhold til de kommunale målene. Flere av styrerne ga uttrykk for at de selv hadde en viktig rolle i å etterspørre resultater. Om personalet ikke var opptatt av dette, ville det fort dabbe av, spesielt om det var lite faglig diskusjon på en eller flere av avdelingene. Men for nye kandidater kunne det ta tid før gode faglige diskusjoner kom i gang og før det ble konkretisert hvilke konsekvenser de overordnede målene skulle ha for virksomheten ved den enkelte avdeling og i barnehagen som helhet. Flere av styrerne understreket at det var viktig å være tydelig på mål, og at det inngikk i deres veiledning av kandidatene å få dette synliggjort. Styrerne mente derfor at dette var en svakhet ved de nye kandidatene som kunne føres tilbake til svak kompetanse i forhold til rollen som en leder for de ansatte.

#### 4.1.4 Faktorer av betydning ved presentasjon av arbeidsstedet

I kandidatundersøkelsen i 2012 inngikk to relativt like spørrebatterier om hvilke faktorer som kandidatene mente av betydning for å søke den aktuelle profesjonsutdanningen og hvilke faktorer som var av betydning når de søkte sin første relevante jobb etter fullført utdanning. Det samme spørrebatteriet ble brukt som en del av intervjuene. Styrerne ble bedt om å fylle ut egne vurderinger av hvilke faktorer de la vekt på når de skulle presentere sin egen arbeidsplass.

Tabell 4.1 Faktorer som vektlegges av styrerne ved valg av arbeidsplass. Antall svarere («vet ikke» svar er tatt ut).

	Svært lite viktig	Lite viktig	Verken - eller	Viktig	Svært viktig	Antall svar	Gjennomsnittsverdi <sup>2</sup>
Faglig utfordrende				2	18	20	4,9
Mulighet for læring og utvikling				2	18	20	4,9
Forhåndsdefinerte arbeidsoppg		1		11	8	20	4,3
Mulighet for ledelsesoppgaver			2	5	13	20	4,85
Geografisk plassering av arbeidsplass	4	5	5	3	3	20	2,8
Lønnsnivå	1	5	10	4		20	2,85
Samarbeid med andre/teamarb.				2	17	19	4,9
Stabil og trygg arbeidsplass		1	1	7	10	19	4,37
Kombinere jobb og familie	1	2	5	6	5	19	3,37
Jobben er samfunnsnyttig	1			5	14	20	4,5
Gode karrieremuligheter	1	3	8	7	1	20	3,2
Internasjonale karrieremuligheter	3	8	6	1		18	2,28
Godt arbeidsmiljø				1	18	19	4,95

Tabellen viser, målt etter gjennomsnittsverdi for alle svarene, at «godt arbeidsmiljø» var plassert aller øverst, tett fulgt av «at jobben er faglig utfordrende», «stor mulighet for faglig utvikling» og «stor grad av samarbeid med andre/teamarbeid». Lavest prioritert var «internasjonale karrieremuligheter», «lønnsnivå» og «geografisk plassering av arbeidsplassen». Dette gir et bilde som viser at styrerne ønsker å beskrive sin arbeidsplass som et sted hvor kandidatene kan finne et sosialt godt miljø med gode faglige utviklingsmuligheter hvor medarbeiderne samarbeider godt med hverandre, hvor det neppe er særlige internasjonale karrieremuligheter og heller ikke noe spesielt attraktivt lønnsnivå samtidig som de legger lite vekt på hvor arbeidsplassen fysisk er plassert.

<sup>2</sup> Gjennomsnittsverdien er beregnet ved å gi svarene tallverdier: svært lite viktig = 1, lite viktig = 2, verken-eller = 3, viktig = 4, svært viktig = 5.

## 4.2 Rektorer i grunnskolen

I alt 17 rektorer ble intervjuet fordelt på 6 kommuner. Intervjuene ble gjennomført som gruppeintervjuer med en gruppe pr. kommune.

### 4.2.1 Generelle forventninger til kandidatene

Rekruttering av en ny lærer starter med behovene ved den enkelte skole. Gjennomstrømmingen av lærere er ganske liten i Hedmark og Oppland og det er bare få kommuner som har større endringer i antall elever fra år til år. Dermed oppstår rekrutteringsbehov i hovedsak som en følge av naturlig avgang. Det vil nesten alltid være et visst antall vikarer og midlertidig ansatte ved skolene, og i flere kommuner har disse fortrinnsrett når faste stillinger blir ledige. Mange kommunene praktiserer en felles utlysning for ledige stillinger ved skolene og lyser ut faste, midlertidige og vikarstillinger i samme utlysning. Andre kommuner har en utlysning for hver skole, og teksten blir utformet etter en kommunal mal. Utgangspunktet for den enkelte skole er behovet for faglig dekning. Siden det er et stort antall små skoler i innlandet, ønsker de fleste rektorer kandidater som har flere fag. Det kan også være spesifisert andre krav for bestemte stillinger som kunnskap om voksne innvandrere eller erfaring med elever med liten eller ingen skolebakgrunn. Fagkombinasjonene og kompetansenivået i fagene som kandidatene har blir interessante for den enkelte skole. Den viktigste forventningen til kandidaten er at vedkommende skal ha en godkjent faglig utdanning. Dernest er fagkombinasjonene av betydning og skal matche de behovene som skolene har. Noen ganger inneholder også utlysningstekstene for eksempel krav om endringskompetanse, om relasjonell kompetanse, interesse for skoleutvikling, klasseledelse og erfaringer med teamarbeid, og alle kommunene inkluderer flere av disse temaene i sine intervjuer. Personlig egnethet nevnes ikke så ofte i utlysningstekstene, men temaet er et mer eller mindre eksplisitt emne i intervjuene.

Med utgangspunkt i de behov som skolens rektor har beskrevet, plukker den enkelte rektor ut kandidater til stillingene og setter opp en prioritert liste. Denne drøftes med de tillitsvalgte. De faglige kvalifikasjonene til den enkelte kandidat er alltid utgangspunkt i denne prosessen. I mange kommuner setter administrasjonen opp søkerlistene som skolene så gjør bruk av. Mange kandidater søker flere stillinger i kommunen, og dersom kommunen praktiserer en felles utlysning for alle skolene er søkerne i prinsippet søker til alle stillingene med mindre de ber om noe annet i søknaden. Ved felles søknad til alle stillinger må rektorene møtes på et felles møte for å koordinere sine preferanser, og det vil kunne oppstå konkurranse om attraktive kandidater. Selv om skolene behandler sine søknader selv, vil det være behov for koordinering fordi mange søkere vil søke flere stillinger i kommunen og rekrutteringsprosessen kan forenkles ved å gjennomføre bare ett intervju og at en person tar ansvaret for å sjekke referanser og øvrige dokumenter. I flere kommuner gjennomgår de aktuelle rektorene søknadene i fellesskap. Selv om det faglige er utgangspunktet, legges det vekt på at søknaden gir et profesjonelt uttrykk for kandidatens kompetanse og flere av rektorene la vekt på søknadens kvalitet. Søknadene inneholder vanligvis en fritekst del og her kan søkerne gi uttrykk for engasjement, samhandlingsevne og relasjonelle kvaliteter, utviklingsorientering, fritidsaktiviteter og andre forhold som søkeren oppfatter som

relevante for stillingen han eller hun søker. Flere av rektorene pekte på denne friteksten som en god mulighet for kandidatene til å selge seg inn i den aktuelle stillingen. Rektorene mente at søknadskvaliteten jevnt over var god, og at den hadde blitt bedre gjennom de senere år. Selv om de fleste av disse kommunene hadde svært mange søkere, hadde flere av dem vanskeligheter med å skaffe seg nøkkelkompetanse innenfor en del fag. Dette gjaldt ikke minst realfag og 2. fremmedspråk på ungdomstrinnet. Flere rektorer mente at dersom kandidaten hadde kompetanse i annet fremmedspråk så var de garantert tilsetting, og en av skolene hadde rekruttert flere realfaglærere fra Sverige. I tillegg til fagsammensetningen var rektorene også interessert i å få en balansert kjønns sammensetning av kollegiet, og i praksis betød det å se etter flere mannlige kandidater.

Alle kommunene praktiserte intervjuer av kandidatene. I kommuner som hadde felles rekrutteringsprosess for alle skolene kunne intervjuene ble gjennomført av to rektorer og en tillitsvalgt. I andre kommuner ble intervjuene gjennomført ved den enkelte skole. Rektorene la stor vekt på intervjuene. Som regel ble de gjennomført etter en kommunal mal, men med gode muligheter til å ta med spørsmål som var mer relevant for en enkelt skole. Selv om intervjuene oftest tok utgangspunkt i CVen til kandidaten, la rektorene stor vekt på å få fram kandidatens syn på aktuelle utfordringer i skolen. Tema som ble tatt opp var ofte en utdypning av de generelle forventningene som var formulert enten i utlysningsteksten eller målsettinger i sentrale kommunale dokumenter eller spesielle målsettinger som var formulert for den enkelte skole. Eksempler på slike tema som var sentrale i intervjuene var blant annet klasseledelse, elevsyn, relasjonell kompetanse, evne til å arbeide i team, utviklingsorientering, vurdering for læring og tidligere arbeidserfaring både i og utenfor skolen. Rektorene ønsket å vurdere om kandidaten ville passe inn i de teamene de hadde og om de kunne tilføre skolen kompetanse på noen av de områdene som rektorene hadde ønske om å utvikle videre.

Etter intervjuene ble referansene sjekket og det ble lagt betydelig vekt på uttalelser fra tidligere arbeidsgivere. Rektorene hadde i noen tilfeller erfaringer med noen av kandidatene fra før. Dette kunne være ved at kandidaten som student hadde hatt praksis ved skolen, eller ved at kandidaten hadde vært innom skolen for kortere eller lengre vikariater. Slike erfaringer kunne det bli lagt betydelig vekt på i rekrutteringsprosessen.

#### 4.2.2 Erfaringer med kandidater fra Høgskolen i Hedmark

Oppfølgingsspørsmålet etter at rektorene hadde redegjort for hva de la vekt på ved utvelging av kandidater, var et spørsmål om deres faktiske erfaringer med kandidater fra Høgskolen i Hedmark som de hadde ansatt ved sin skole. Hovedbildet er at rektorene var fornøyde og har gode erfaringer. Noen av skolene var partnerskoler og opplevde at de gjennom dette hadde innflytelse på høgskolens vektlegginger. De mente at det hadde vært en sterk forbedring av kandidatens kvalitet i de senere årene. De var godt motivert i jobben og opptatt av å gjøre sitt beste. De var faglig oppdatert, hadde kunnskaper om forskning og var interessert i utviklingsarbeid og de hadde god kompetanse på klasseledelse og på relasjoner. Noen rektorer uttrykte at de gjerne ansatte nyutdannede. Fordelen var at disse kunne «etterutdannes» av teamene og gi en bedre

aldersfordeling samtidig som de kunne bringe inn faglige og didaktiske nyvinninger og dermed bidra til å utvikle skolen. Men de mente at det burde være mer ressurser til å ha mentorer til de nye og at disse mentorene burde ha muligheter for å delta i klasserommet sammen med de nye kandidatene. Arbeidet med de nyutdannede burde derfor legges om med mentorer fra skolen selv, og at dette var en mye bedre modell enn å ha veileder fra høgsolen.

De syntes likevel at mange kandidater hadde for liten forståelse for at de var deltakere i en organisasjon. At den privatpraktiserende lærer som de muligens hadde erfaringer fra gjennom egen skolegang som elev var borte, og at det krevdes et stort engasjement i helheten. De kjente for lite til den praktiske skolehverdagen og at arbeidsuka faktisk var på over 40 timer. Dermed virket det daglige trykket i skolehverdagen med mange uforutsette hendelser ofte overveldende på nye kandidater.

På oppfølgingsspørsmålet om rektorene så noen forskjell i kompetanse mellom kandidater fra Høgsolen i Hedmark og andre lærerutdanningsinstitusjoner var svaret nei. Det ble ikke lagt noe vekt på hvor kandidatene kom fra. Vitnemålene med faglige vurderinger og referanser hadde større betydning. Individuelle forhold som kom fram i intervjurunden var viktige. Noen av rektorene mente at kandidatene var for like slik at de fikk problemer med å dekke mindre fagområder som annet fremmedspråk, kunst og håndverk og musikk. Det var vanskelig å få brukt faglærere fordi disse i så fall måtte delta på flere team, noe som var praktisk vanskelig å organisere. Ett par områder hvor de mente at kompetansen ikke var god nok ble likevel nevnt av flere rektorer. De mente at flere av kandidatene var svake på IT-kompetanse, særlig i bruk av smartboards, og at de heller ikke hadde noe godt grep på foreldresamarbeidet. Det første mente de at høgsolen kunne gjøre noe med, mens foreldresamarbeidet sannsynligvis burde læres gjennom praksis og støtte fra en god mentor.

På spørsmålet om de oppfattet lærerutdanning fra Høgsolen i Hedmark i Hedmark som attraktiv på arbeidsmarkedet var svaret ja. De mente at kvaliteten på kandidatene hadde vært stigende i de senere år og var generelt fornøyd med kandidatenes kompetanse med de unntakene som er nevnt. I tillegg var det noen som mente at kompetansen og forståelsen av hva tilpasset opplæring faktisk innebar kunne vært bedre.

### 4.2.3 Noen ferdighetsområder

Rektorene ble så bedt om å vurdere kandidatenes ferdigheter på tre områder med utgangspunkt i utsagnene nedenfor.

- De har opparbeidet gode evner til å reflektere over faglige problemstillinger
- De har opparbeidet kompetanse til å se nye muligheter/perspektiver og problemløsning
- De har opparbeidet gode ferdigheter i å tenke resultatorientert og å komme med konkrete løsninger



Evnen til å reflektere over faglige problemstillinger mente et klart flertall av rektorene var bra. De deltok i diskusjoner og kunne bidra forskning på sine faglige områder. Rektorene oppfattet dette som et nytt trekk ved dagens kandidater sammenliknet med kandidater fra bare noen få år tilbake. Organiseringen i fagteam og jevnlig fagmøter ga muligheter for å bidra. Men de mente også at dette var en ferdighet som måtte utvikles over tid og at det var viktig alltid å forsøke å være en aktiv bidragsyter. Men selv om kandidaten var bidragsyter i diskusjoner skulle det oftest mer erfaring til for å få teori og forskning over til deres posisjon som klasseledere.

Kompetansen til å se nye muligheter og til å være problemløsende mente rektorene også var bra. Kandidatene var kreative og viste mye pågangsmot. Dette var et område hvor flere av rektorene opplevde forbedring fra tidligere. Dagens kandidater virket veldig klar for å være lærere og vilige til å ta fatt i utfordringer. Vi fikk eksempler på spesifikke bidrag fra enkeltkandidater på områder som omlegging av naturfagundervisningen og på utvikling av matematikkfaget med nettverk mellom skolene. Men også eksempel på at løsningene kunne utebli på grunn av mangel på digitale ferdigheter. Men generelt kom det nye impulser med nye kandidater og de viste en sterk vilje til å prøve ut nye muligheter.

Når det derimot gjaldt ferdigheter til å tenke resultatorientert, oppfattet et flertall av rektorene at kandidatenes kompetanse på dette området var mangelfull. Det virket ikke som kandidatene var skolert på hvordan kartlegginger skulle brukes og resultatene følges opp. Noen kommuner hadde maler for dette, og nye kandidater måtte følges opp av teamene på skolen. Kandidatene hadde vanskeligheter med å se sammenhenger mellom lærerens arbeid og resultatene elevene oppnådde. Noen av rektorene mente likevel at dette var et treningsspørsmål og at kandidatene tross noe mangelfull kompetanse var bedre på dette området nå enn tidligere. De mente også at det var ganske store forskjeller mellom skolene på hvor aktivt skolene arbeidet resultatorientert. På den annen side var mange kommuner sterkt opptatt av dette. Det var vedtatt mål for skolene og kommunene hadde prosjekter som skulle bidra til å nå disse målene. Dette førte til at rektorene ble opptatt av dette arbeidet og bidro gjennom å etterspørre resultater og gjennom veiledning av teamene. Dersom skolen hadde mentorer for de nye kandidatene kunne også disse bidra. Likevel mente de at grunnkompetanse på dette område burde vært bedre.

#### 4.2.4 Faktorer av betydning ved presentasjon av arbeidsstedet

I kandidatundersøkelsen i 2013 inngikk to relativt like spørrebatterier om hvilke faktorer som kandidatene mente av betydning for å søke den aktuelle profesjonsutdanningen og hvilke faktorer som var av betydning når de søkte sin første relevante jobb etter fullført utdanning. Det samme spørrebatteriet ble brukt som en del av intervjuene. Rektorene ble bedt om å fylle ut egne vurderinger av hvilke faktorer de la vekt på når de skulle presentere sin egne arbeidsplass.



Tabell 4.2 Faktorer som vektlegges av rektorene ved valg av arbeidsplass. Antall svarere («vet ikke» svar er tatt ut).

	Svært lite viktig	Lite viktig	Verken - eller	Viktig	Svært viktig	Antall svar	Gjennomsnittsverdi <sup>3</sup>
Faglig utfordrende				7	9	16	4,56
Mulighet for læring og utvikling				4	13	17	4,76
Forhåndsdefinerte arbeidsoppg		2	4	6	4	16	3,75
Mulighet for ledelsesoppgaver	2	4	8	3		17	2,71
Geografisk plassering av arbeidspl.	5	4	3	4	1	17	2,53
Lønnsnivå	2	4	3	8		17	3
Samarbeid med andre/teamarb.				3	12	15	4,8
Stabil og trygg arb. plass		2	3	5	7	17	4
Kombinere jobb og familie	2	3	4	4	4	17	3,29
Jobben er samfunnsnyttig			4	3	9	16	4,31
Gode karrieremuligheter		2	6	7	1	16	3,44
Internasjonale karrieremuligheter	7	6	4			17	1,82
Godt arbeidsmiljø				1	16	17	4,94

I tabellen er det beregnet gjennomsnittsverdier for hver faktor. Når rektorene skal beskrive sin skole og hva de legger vekt på ved rekruttering av nye kandidater kommer «godt arbeidsmiljø» aller øverst. Derneft kommer «stor grad av samarbeid med andre/teamarbeid» og «stor mulighet for læring og utvikling». Noe lavere prioritert er «at jobben er faglig utfordrende» og at «jobben er samfunnsnyttig». Faktorene som rektorene legger aller lavest vekt på er «internasjonale karrieremuligheter», «hvor arbeidsplassen er plassert geografisk» og «muligheten for ledelsesoppgaver».

Vi ser at rektorene legger vekt på at kandidatene som ansettes ved skolen vil oppleve en leder som legger vekt på at kandidaten skal ha stor mulighet for læring og utvikling i et godt arbeidsmiljø preget av samarbeid og teamarbeid, men hvor det ikke kommer til å være noe fokus på internasjonale karrieremuligheter og heller ikke spesiell vekt på hvor arbeidsstedet ligger og med en organisering som ikke gir særlig mulighet for ledelsesoppgaver.

<sup>3</sup> Gjennomsnittsverdien er beregnet ved å gi svarene tallverdier: svært lite viktig = 1, lite viktig = 2, verken-eller = 3, viktig = 4, svært viktig = 5.

## 4.3 Avdelingsledere i helsevesenet

I alt 13 avdelingsledere ble intervjuet alene eller i fokusgruppeintervju fordelt på 4 kommunale helsetjenester og 2 sykehusvirksomheter i Hedmark fylket var representert. Intervjuene ble altså gjennomført som intervjuer eller gruppeintervjuer.

### 4.3.1 Generelle forventninger til kandidatene

Initiativet til rekrutteringen av nyutdannede sykepleiere kommer som regel fra avdelingsleders og kollegiets opplevelse av kandidaten i praksisperiodene. Flere kandidater har arbeid før de sluttfører utdanningen (Knudsmoen og Berg 2013). Avdelingssykepleierne fremhever at de utdanner kandidaten på nytt gjennom praktisk yrkesutøvelse og profesjonsutvikling i praksis. Sykehuset Innlandet har utviklet standardiserte forventninger gjennom intervju og stillingsutlysningene som brukes. I intervjuene av de kommunale tjenestene ble ikke dette fremhevet, men kandidats egnethet vurdert som personlighet, personlige kvalifikasjoner under intervjuet og erfaringer med kandidaten gjennom praksisperiodene. Informantene hadde ingen spesielle betraktninger om erfaringer med kandidater fra Høgskolen i Hedmark sammenlignet med andre studietilbud. Det ble påpekt at det var en fordel å ha praksis i virksomheten slik at kandidaten var kjent med arbeidsmiljøet; Kunnskap om arbeidsplassens kultur er bedre sikret ved utdanning på høgskolen i Hedmark.

### 4.3.2 Erfaringer med kandidater fra Høgskolen i Hedmark

Kandidatene har en grunnutdanning som gir dem mulighet til å bli ansatt som hjelpepleiere eller sykepleiere. På sykehuset blir kandidatene rekruttert til klinisk eller medisinsk avdeling, mens man kommunalt blir ansatt ved hjemmepleie eller ved sykehjemmene som nyutdannet. Ansettelser i andre deler av sektoren krever spesialisering, som kandidatene kan ta to år etter ferdig utdanning. Sykehuset samarbeider med høgskolen som premissleverandør for utdanningen, men etter samhandlingsreformen er det kommunehelsetjenesten fremfor sykehuset som er siste praksisplass. Videre er det diskusjoner om inntakskrav og krav til praksisutøvelse. Høgskolen kan fortsatt legge større vekt på god sykepleie, praksis og drift, fremhever avdelingslederne om nyutdannede sykepleiere.

### 4.3.3 Noen ferdighetsområder

Kandidatene har vært gjennom de fleste områder av virksomheten gjennom utdanningen som sykepleiere, men nyutdannede trenger fortsatt opplæring nettopp som nyutdannede. De som ansettes «handler, tenker litt fort, og kjenner sine praktiske oppgaver,» fremhever en avdelingsleder i intervjuet. De nyutdannede kjenner gjerne prosedyrene, men det er høyde for mye veiledning i overgangen fra utdanning til arbeidsliv. Lederne har forventninger til at de ansetter gode kolleger, samt personer med gode verdier, holdninger og respekt for brukeren, ble det fremhevet

i intervjuene. Nyutdannede kandidater er flinkere til å delegere enn før, de er gode til å administrere virksomheten, som kan antydes som at de har kompetanse til å kjenne den sammensatte virksomheten de må håndtere som sykepleiere eller hjelpepleiere.

I intervjuene fremhevet vi noen ferdighetsområder;

- De har opparbeidet gode evner til å reflektere over faglige problemstillinger
- De har opparbeidet kompetanse til å se nye muligheter/perspektiver og problemløsning
- De har opparbeidet gode ferdigheter i å tenke resultatorientert og å komme med konkrete løsninger

Evnen til å reflektere over faglige problemstillinger mente et klart flertall av avdelingslederne var bra, men at det var mye opplæring det første året i arbeidslivet, så det er en lang lærekurve etter fullført utdanning. Enkelte av avdelingssykepleierne fremhevet også kandidatenes gode IKT ferdigheter.

Det forventes at de har ydmykhet for yrkesutøvelsen når kandidatene er nyutdannede og at de evner å stille spørsmål på faglige områder til legene, samtidig som de tørr å ha egne beslutninger og har meninger om profesjonsutøvelsen. Våre informanter presiserte at de nettopp bruker masse tid til det i praksisperiodene, så de som blir ansatt har ofte gode evner til å reflektere over faglige problemstillinger.

Kompetansen til å se muligheter ved behandling og til å være problemløsende mente de også var bra, men det ble fremhevet spesielt for de som ble ansatt ved sykehusene. Uansett forventet avdelingslederne at kandidatene har grunnleggende kunnskap om sykepleie og prosedyrene etter endt utdanning, samt at «de ikke gjør ting før de vet og aldri gjør noe de ikke kan.»

Når det derimot gjelder ferdigheter til å tenke resultatorientert, oppfattet et flertall av avdelingslederne at kandidatenes kompetanse var mangelfull. Informantene vektla at kandidatene viste en sterk vilje og engasjement for å lære, samt var opptatt av å finne løsninger. Det å være opptatt av pasienten og de pårørende ble fremhevet som et meningsfullt fokus for nytilsatte. Høgskolen produserer det vi trenger, men det er en bredde i virksomheten og forventninger til profesjonsutøvelse som utvikles gjennom yrkeserfaring. Etter tre dager som nyutdannet er kandidatene imidlertid i ordinær turnus.

Noen nyutdannede trenger livserfaring for sin profesjonsutøvelse. Skulle det være et intervju som et inntakskriterium for sykepleierskolen ville nok noen falle fra. Dette ville være å foretrekke fremfor veiledet frafall siden det er ikke alltid er karakteren som betyr mest i profesjonsutøvelsen. «Fag, liv og lære» har utdanningsinstitusjonene også et ansvar for. Det er et fellesansvar om utdanning og yrkesutøvelse; det å bli stilt krav til blir litt av en overgang for noen kandidater.

### 4.3.4 Faktorer av betydning ved presentasjon av arbeidsstedet

Avdelingslederne ble også bedt om å fylle ut egne vurderinger av hvilke faktorer de la vekt på når de skulle presentere sitt yrket.

Tabell 4.3 Faktorer som vektlegges av avdelingslederne ved valg av arbeidsplass. Antall svarere («vet ikke» svar er tatt ut).

	Svært lite viktig	Lite viktig	Verken - eller	Viktig	Svært viktig	Antall svar	Gjennomsnittsverdi <sup>4</sup>
Faglig utfordrende			1	9	3	13	4,2
Mulighet for læring og utvikling				10	3	13	4,2
Forhåndsdefinerte arbeidsoppgaver			8	5		13	3,4
Mulighet for ledelsesoppgaver	1	2	8	1	1	13	2,9
Geografisk plassering av arbeidsplass	2	4	3	3	1	13	2,9
Lønnsnivå		5	6	2		13	2,8
Samarbeid med andre/teamarbeid		1	2	6	4	13	4,0
Stabil og trygg arbeidsplass			2	6	5	13	4,2
Kombinere jobb og familie			4	7	2	13	3,8
Jobben er samfunnsnyttig		1	3	3	5	12	4,0
Gode karrieremuligheter		4	3	5	1	13	3,2
Internasjonale karrieremuligheter	3	3	2	1	2	11	2,6
Godt arbeidsmiljø			1	5	6	12	4,4
Annet, gjøre noe for andre					1	1	5,0

I tabellen er det beregnet gjennomsnittsverdier for hver faktor. Når avdelingslederne skal beskrive yrket og hva de legger vekt på ved fremheves særlig at «jobben er faglig utfordrende», «mulighet for læring og utvikling», samt er «samfunnsnyttig» og «godt arbeidsmiljø». Det er noe spredning i de andre faktorene. «Lønnsnivå», «ledelsesoppgaver», «geografisk plassering» eller «internasjonale karrieremuligheter» synes å ha lavest prioritert. I kandidatundersøkelsen

<sup>4</sup> Gjennomsnittsverdien er beregnet ved å gi svarene tallverdier: svært lite viktig = 1, lite viktig = 2, verken-eller = 3, viktig = 4, svært viktig = 5.

fra 2012 vektlegges mulighetene for ledelsesoppgaver tyngst av førskolelærerne og vesentlig mindre av allmennlærerne og sykepleierne, samtidig vurderes betydningen av lønnsnivået lavt. Avdelingssykepleierne vurderer muligheten for å kombinere jobb og familie og arbeidsmiljøet som noe viktigere enn sykepleierkandidatene.

Avdelingslederne legger videre vekt på at kandidatene som ansettes vil oppleve en leder som legger vekt på at kandidaten skal ha stor mulighet for faglig utvikling, læring og utvikling i et godt arbeidsmiljø preget av samarbeid og teamarbeid, særlig på sykehusene, mens hjelpepleierne arbeider mer alene med brukerne. Dette er også forventninger som kandidatene har til yrket (Knudsmoen og Berg 2013, s. 15).

## 5. Drøfting og oppsummering

Intervjuene med lederne innenfor de tre profesjonsområdene tok utgangspunkt i de forventningene som var formulert i utlysningstekstene når de skulle finne en egnet kandidat til en ledig stilling i virksomheten de ledet. Vi ba dem skissere utvelgingsprosessen av aktuelle kandidater for å få et innblikk i hvem som hadde innflytelse frem mot tilsetningen av en ny medarbeider. Formell kompetanse var en forutsetning for å få stillingen, men det ble også lagt stor vekt på intervju og referanser eller egen kunnskap om kandidatene. Resten av intervjuet handlet om inntrykket lederne hadde av de kandidatene fra Høgskolen i Hedmark som ble tilsatt.

### 5.1 Førskolelærerne

Styrerne var spesielt godt fornøyd med kandidatenes arbeid med barnegruppene. De oppfattet dem som kompetente og godt forberedt til denne oppgaven. Kandidatene på sin side var også godt fornøyd med sin profesjonskompetanse slik det ble uttrykt i kandidatundersøkelsen fra 2012 (Knudsmoen og Berg 2013, s. 30–36). Generelt var kandidatene fornøyd eller svært fornøyd med profesjonsutdanningen sin med førskolelærerne som de mest fornøyde. Ingen av førskolelærerne sier for eksempel at de er svært misfornøyd. Førskolelærerne ment videre at de hadde god kompetanse på kommunikasjon og formidling. Det er altså høy grad av samsvar mellom styrernes vurderinger og kandidatenes egne vurderinger på dette området.

Styrerne var imidlertid mer kritisk til kandidatenes kompetanse som leder av en personalgruppe. Svært mange nyutdannede kandidater havner som avdelingsledere selv om mange styrere forsøkte å unngå dette ved å gi dem en annen praksis som førskolelærer først. Styrerne mente i denne sammenhengen at den praktiske arbeidslivskompetansen var svak. Det var også delte meninger blant styrerne om IKT-kompetansen var god nok. Flere mente denne var mangelfull. Kandidatenes egenvurdering i kandidatundersøkelsen viste at mange av kandidatene var noe i tvil om sin kompetanse på ledelsesområdet. Generelt ga de fleste av kandidatene uttrykk for at de hadde god kompetanse på å delta i gruppearbeid og faglige diskusjoner gjennom utdanningen, men på spørsmålet om utdanningen la vekt på ledelse og prosjektarbeid synker andelen som er enig til under 2/3 av førskolelærerkandidatene. På spørsmålene om kandidatenes arbeidslivskompetanse svarer de overveiende positivt på alle praktiske spørsmål som dreier seg om yrkesutøvelsen, men det er bare 2/3 som mener at utdanningen la vekt på samarbeid med arbeidslivet og spørsmålet om trening i å benytte IKT og digitale verktøy besvares positivt bare av 1/3 av kandidatene. Dette viser at et flertall ga uttrykk for at de hadde fått innsikt i arbeidslivet og mer spesifikt om barnehagen som arbeidsplass, men på IKT-området ser vi at svært mange opplever

at de har mangelfull kompetanse. Det er altså relativt godt samsvar mellom styrernes og kandidatens vurderinger også på ledelses- og IKT-området selv om det er en tendens til at kandidatene ikke er tilstrekkelig orientert om hva ledelse av en barnehageavdeling faktisk innebærer.

Styrernes vurderinger av kandidatens kompetanse på tre ferdighetsområder var neste emne i intervjuene. I kandidatundersøkelsen av profesjonskandidatene er det ikke spurt direkte på samme måten, men det finnes flere spørsmål om kompetanse som dreier seg om de samme temaene. Styrerne var litt delt i oppfatningene om kandidatene hadde gode evner til å reflektere over faglige problemstillinger. De var alle enige i at gode kandidater i betydningen kandidater som var teoretisk sterke, var dyktige også på dette området, mens svakere kandidater opptrådte mer mangelfullt. På den annen side mente de også at det faglige klimaet på avdelingen hadde betydning og at utdannede fagarbeidere og assistenter økte mulighetene for gode faglige refleksjoner på en avdeling. I kandidatens egen vurderinger fant vi at mellom 70 og 90 prosent mente at de hadde god trening i analytisk tenkning og evne til å benytte kunnskap på nye områder og trening i kommunikasjon og formidling slik at forholdene skulle ligge godt til rette for faglig refleksjon. På den annen side kan det like fullt være krevende å komme som ung nyansatt til en avdeling med medarbeidere med faste rutiner og lang fartstid.

Når det gjaldt nye muligheter og evne til problemløsning var styrerne positive i sine vurderinger og mente at på dette området var kandidatene gjennomgående godt kompetente. Dette stemte overens med kandidatens egne vurderinger når så å si alle mente at utdanningen hadde gitt kompetanse som arbeidslivet krever og at utdanningens faglige innhold var nyttig i arbeidet og ikke minst, at utdanningens innhold var relevant for å løse konkrete arbeidsoppgaver i arbeidet.

Det siste ferdighetsområdet som styrerne ble bedt om å vurdere var om kandidatene tenkte resultatorientert. Dette mente styrerne var en ferdighet som ikke var særlig utbredt blant de nytilsatte. Styrerne pekte på at barnehagene hadde uttrykte mål, delvis formulert fra eierne og videreutviklet i barnehagene, mange ganger i samarbeid med foreldrene. Det var også rutiner for å rapportere i forhold til de uttrykte målene. De mente at de fleste kandidatene ikke hadde et klart blikk for sammenhengen mellom deres eget arbeid og resultatene i barnegruppen. Flere av styrerne trakk en sammenheng mellom manglende ferdigheter på dette området og deres manglende ledelseskompetanse. Mange av de nytilsatte ble overveldet av dagliglivets mengder av praktiske arbeidsoppgaver. Kandidatene på sin side mente at de hadde god eller svært god trening i å utarbeide rapporter og dokumenter og god trening i praktisk profesjonsutøvelse. Det synes som om kandidatene selv mente at de har de nødvendige ferdigheter i å vurdere resultatene i barnegruppen, men at styrerne mente at de ikke ser klart det ansvaret de som leder av en avdeling eller i forhold til andre arbeidsoppgaver hadde for å vurdere resultatene av sitt arbeid direkte på enkeltbarn eller barnegruppen.

Til slutt i intervjuet ble styrerne bedt om å vektlegge betydningen av ulike faktorer i forhold til egen arbeidsplass ved rekruttering av nye medarbeidere, jf tab 4.1. De samme spørsmålene hadde kandidatene i sin tid besvart i kandidatundersøkelsen i 2013 da med spørsmål om hva de la vekt på når de søkte sin første relevante jobb (Knudsmoen og Berg 2013, s. 24–26). Det er stor enighet både fra styrerne og førskolelærer kandidatene om at et godt arbeidsmiljø var det

aller viktigste. Styrene vurderte videre at jobben måtte være faglig utfordrende, at mulighetene for læring og utvikling måtte være gode og at det måtte være stor grad av samarbeid med andre/teamarbeid. Dette var vurderinger som vi også fant hos kandidatene. Det var også interessant at både styrene og kandidatene la stor vekt på mulighetene for ledelsesoppgaver når vi samtidig vet at kandidatenes kompetanse for å få en karriere som ledere var mangelfull iallfall i begynnelsen av karrieren. Verken styrene eller førskolelærerkandidatene la spesielt stor vekt på karrieremuligheter eller lønnsnivå. Det eneste området hvor gruppene skilte lag i sine vurderinger var arbeidsplassens geografiske plassering hvor stedet var vesentlig viktigere for førskolelærerkandidatene enn for styrene. Dette er neppe en unaturlig forskjell mellom en styrer i en etablert arbeidssituasjon og en nyutdannet kandidat i starten av sin karriere.

Hovedbildet er at styrene er godt fornøyd med de kandidatene de rekrutterer fra Høgskolen i Hedmark selv om de nevner noen svakheter på ledelsesområdet, varierende IKT-kompetanse og svakheter når det gjelder oppmerksomheten rettet mot barnehagens resultater. Til sammen viser disse to undersøkelsene som sammenstilles at det er en ganske god overensstemmelse mellom styrernes vurderinger og kandidatenes egne vurderinger. Det området hvor vurderingene skiller mest lag er på ledelsesområdet og på spørsmålet om kandidatenes resultatorientering. Særlig når det gjelder ledelse ser det ut til at kandidatene vurderer sin kompetanse som noe bedre enn det styrene mener. Noe av forskjellene kan knyttes til at mange av kandidatene ikke har stilling som avdelingsleder i sin første jobb i barnehagen. De vurderer dermed sin lederkompetanse ut fra studietiden på høgskolen og har ikke praktisk erfaring fra lederrollen i barnehagen. Vurderingen skjer i så fall på litt forskjellig grunnlag.

## 5.2 Lærerne

Rektorene ga i intervjuene uttrykk for at de var godt fornøyd med lærerkandidatene fra Høgskolen i Hedmark og hadde gode erfaringer med disse. Noen av skolene var partnerskoler og gjennom denne ordningen hadde de et godt samarbeid med høgskolen. Kandidatene var godt motivert og hadde innsikt i forskning og utviklingsarbeid og de hadde god kompetanse i klasseledelse. Kandidatene var godt fornøyd med den profesjonskompetansen de hadde fått gjennom sin utdanning, skjønt litt mindre fornøyd enn førskolelærerkandidatene og sykepleierkandidatene (Knudsmoen og Berg 2013, s. 28–31). Rektorene virker nesten mer fornøyd enn kandidatene selv, men på den annen side understreket rektorene at de mente kvaliteten på kandidatene hadde blitt klart bedre i de senere årene. Flere av rektorene ga uttrykk for at de gjerne tilsatte ferske kandidater fordi de lettere kunne gli inn i teamene til forskjell fra en del mer etablerte lærere.

Selv om kandidatene fungerte godt i klasserommet så bemerket flere av rektorene at de mente at kandidatenes organisasjonsforståelse var noe mangelfull. Det tok tid å få en del av kandidatene til å innse at de var en del av en stor organisasjon med mange felles forpliktelser. Samtlige rektorer opplyste at skolene deres var teamorganisert. Kandidatene på sin side ga uttrykk for at de i utdanningen hadde fått god trening i gruppearbeid og faglige diskusjoner, men på spørsmål om de hadde god trening i tverrfaglig samarbeid var gruppen delt på midten og de mente også



at de ikke hadde fått gode forhandlingsevner. Bare 21 prosent av lærerne sa at utdanningen la vekt på ledelse og prosjektarbeid, mens 38 prosent var uenige i dette. Det virker derfor som om kandidatene var noe uforberedt på den utstrakte teamorganiseringen i skolene og at rektorene oppfattet dette som en manglende forståelse for helheten.

Rektorene mente at det ikke var forskjeller på hvilken høyskole kandidatene var utdannet ved. Men rektorene ville gjerne ha noen kandidater med mastergrad for å få større spennvidde i kompetansen. Selv om rektorene generelt var fornøyd med kandidatene fra Høgskolen i Hedmark var det flere som mente at IKT-kompetansen var svak. Det eksemplet som oftest ble nevnt var bruk av smartboard hvor de mente at kompetansen var svak både teknisk og didaktisk. Noen av rektorene mente også at kompetansen når det gjaldt foreldresamarbeidet var mangelfull, og at flere av kandidatene hadde en mangelfull forståelse av hva tilpasset opplæring faktisk innebar. I kandidatundersøkelse fant vi at lærerkandidatene faktisk var enige i at IKT kompetansen var svak. Bare 1/5 av kandidatene var enige i utsagnet «jeg fikk god trening i å bruke IKT og fagspesifikke digitale verktøy». Selv om lærerkandidatene er gjennomgående godt fornøyd med profesjonsutdanningen sin, så gir de likevel en lavere vurdering av kompetansen sin enn førskolelærerkandidatene og sykepleierkandidatene.

Rektorene ble så bedt om å vurdere kandidaten på tre ferdighetsområder. Det første var en vurdering om kandidatene hadde gode evner til å reflektere over faglige problemstillinger. Rektorene mente kandidatene hadde gode evner på dette området. Mange av rektorene trakk fram at kandidatene nå var i stand til å bidra med forskning fra sine fagområder. Dette hadde ikke vært særlig vanlig tidligere. Teamorganiseringen som ble praktisert ga nå gode muligheter for faglige diskusjoner i kollegiet. Når kandidatene selv vurderte sin profesjonskompetanse ga over halvparten positive vurderinger av sin kompetanse, mens mellom 25 og 30 prosent svarte verken enig eller uenig. For eksempel var over 60 prosent enige i at de hadde fått god trening i analytisk tenkning.

Det neste spørsmålet var kandidatenes kompetanse til å se nye muligheter og løsninger på problemer. Også her vurderte rektorene kandidatenes kompetanse positivt. De mente at svært mange av kandidatene var kreative og ikke minst viste pågangsmot og var opptatt av å stå fram som en dyktig lærer. Dette var i god overensstemmelse med kandidatenes egne kompetansevurderinger. Nær 60 prosent var for eksempel enig i at de hadde fått god trening i praktisk utøvelse av sin profesjon.

Når det derimot gjaldt ferdigheter i å tenke resultatorientert mente flertallet av rektorene at kandidatene hadde manglende ferdigheter på dette området. Kandidatene virket lite skolert, og de hadde vanskeligheter med å se sammenhengene mellom eget arbeid og resultatene elevene oppnådde. Det virket som de hadde vanskelig for å se hvilken tilbakevirkende kraft elevenes resultater skulle ha på undervisningen. Noen rektorer mente likevel at tross manglende kompetanse så var kandidatene noe bedre på dette feltet enn tidligere. Rektorene pekte på at svært mange skoler var sterkt fokusert på elevenes resultater, og rektorene måtte derfor følge opp teamene med veiledning. De ønsket derfor at kandidatene kunne hatt en bedre grunnkompetanse på dette området. Kandidatenes egne vurderinger gikk ut på at 70 prosent var enige i at «studienes

innhold var relevant i forhold til konkrete arbeidsoppgaver», men under halvparten var enig i at «profesjonsutdanningen forberedte meg på arbeidslivet». Sett i lys av denne vurderingen kan det nettopp være praktiske grep i forholdet undervisning og evaluering som kan være mangelfulle og føre til en manglende forståelse for elevens læring.

Rektorene ble så bedt om å vurdere de faktorene som de mente var viktig ved rekruttering til deres egen skole på samme måte som kandidatene tidligere hadde vurdert faktorer som var viktig når de søkte på sin første relevante jobb (Knudsmoen og Berg 2014, s. 24–26). Flertallet av rektorene krysset av for «svært viktig» og prioriterte følgende tre faktorer som viktigst i denne rekkefølgen: «godt arbeidsmiljø», «stor grad av samarbeid med andre/teamarbeid» og «stor mulighet for læring og utvikling». Lærerkandidatene hadde følgende prioriteringer basert på de som svarte «svært viktig» og «viktig»: «stabil og trygg arbeidsplass» 79 prosent, «godt arbeidsmiljø» 77 prosent og «stor mulighet for faglig utvikling» 77 prosent. Vi ser at to av faktorene er sammenfallende, men det er interessant at rektorene prioriterer «stor grad av samarbeid med andre/teamarbeid» nær toppen, mens bare halvparten av lærerkandidatene mener dette er «svært viktig» (15 prosent) eller «viktig» (36 prosent). Dette belyser rektorenes oppfatning om at mange av kandidatene de ansatte fra Høgskolen i Hedmark hadde liten forståelse for at de var en del av en organisasjon og dermed måtte bidra til et felles ansvar for helheten. Så når kandidatene var fornøyd med profesjonsutdanningen sin og mente seg godt kompetent for en jobb i skolen hviler dette kanskje mest på at de oppfatter seg som faglig kompetent og motivert for å gjøre en god jobb i klasserommet, en oppfatning som også rektorene delte. Begge informantgruppene plasserte «jobben er faglig utfordrende» og «jobben er samfunnsnyttig» som viktige faktorer, men litt lenger ned i prioriteringene. De er også enige om at «lønnsnivå» og «mulighet for ledelsesoppgaver» hører til langt nede i prioriteringene og med «karrieremuligheter», særlig internasjonale helt nederst på lista. Også i denne profesjonsgruppa skiller lederne og kandidatene lag når det gjelder betydningen av arbeidsplassens geografiske plassering. 2/3 av kandidatene mente dette var «viktig» eller «svært viktig» mens rektorene ikke tillot denne faktoren særlig betydning. For en nyutdannet kandidat vil det nok ha langt større betydning hvor de skal etablere sitt første arbeidsforhold enn for en etablert rektor som skal rekruttere en ny medarbeider.

Vi kan konkludere med at rektorene er godt fornøyd med de lærerkandidatene de rekrutterer fra Høgskolen i Hedmark, spesielt deres faglige og pedagogiske kompetanse, selv om det kom merknader om varierende IKT-kompetanse og svakheter i deres oppmerksomhet knyttet til skolens resultater og bruk av disse. De to undersøkelsene som brukes i denne rapporten viser stor grad av sammenfall mellom rektorenes vurdering av kandidatenes kompetanse og kandidatenes egne vurderinger. Det er likevel grunn til å peke på at lærerne i samtlige skoler i denne undersøkelsen var organisert i team, mens mange av lærerkandidatene ikke vektla dette spesielt høyt. Vi kan også minne om at da lærerkandidatene ble bedt om å ta stilling til følgende påstand: «jeg fikk god trening i praktisk utøvelse av min profesjon» svarte bare 19 prosent «helt enig» og 38 prosent «enig». ¼ av kandidatene svarte «verken enig eller uenig», 11 prosent var «uenig» og 9 prosent «helt uenig». Disse svarene er svært forskjellig fra svarene fra kandidatene med førskolelærerutdanning og sykepleierutdanning hvor rundt 80 prosent er «svært enig» eller «enig». Dette gir en indikasjon på at den praktiske treningen er svakere i lærernes profesjonsutdanning, og at teamarbeid muligens ikke er prioritert i samme utstrekning som det faktisk eksisterer i dagens skole.

## 5.3 Sykepleierne

Avdelingssykepleierne ga i intervjuene uttrykk for at de var godt fornøyd med kandidatene fra Høgskolen i Hedmark og hadde gode erfaringer med disse. Kandidatene var godt motivert og hadde innsikt i praktisk utøvelse av yrket, generelle kunnskaper om sykepleiefaget, prosedyrer og rutiner. Kandidatene var også godt fornøyd med den profesjonskompetansen de hadde fått gjennom sin utdanning (Knudsmoen og Berg 2013).

Kulturen og tjenestene i virksomhetene på sykehuset eller de ulike kommunehelsetjenestene fordrer ulik personlig egnethet og profesjonsutøvelse. Avdelingssykepleierne fremhevet at det var viktig at kandidaten hadde erfaring fra virksomheten for å kunne vite hvorvidt man passet å arbeide ved institusjonen. Under utdanning stilles det samme krav, men profesjonsutøvelsen er variert på de ulike arbeidsstedene som omfattes av vår undersøkelse.

Hjemmesykepleien forutsetter er større grad av selvstendighet og allsidighet, mens arbeidet i avdelingene på sykehuset fordrer teamsamarbeid. De ulike sykepleietjenestene forholder seg også til ulike brukere, som også betyr noe for hvilke kandidater som er egnet for arbeidsoppgavene og arbeidet med brukerne.

Kandidatene skal ha praksis i de ulike tjenestene gjennom sykepleiestudiet, så mange kandidater finner gjennom praksis ut hva de selv er mest egnet for. Avdelingssykepleierne la vekt på at de kunne være selektive i utvelgelse av sine ansatte, særlig fremhevet informantene fra sykehuset det. I kandidatundersøkelsen kom det frem at om lag 27 prosent begynte i en stilling før fullført utdanning (Knudsmoen og Berg 2013, s. 21), og det bekreftes gjennom intervjuene. Kandidatene som er egnet blir ansatt før fullført studie.

Det er imidlertid flere unge kandidater fra sykepleiestudiet, så det er nok mange som skifter tjenesteprofil gjennom arbeidslivet. Det er bare 20 av de 85 kandidatene fra 2012 som har gjennomført spesialisering (Knudsmoen og Berg 2013), men det er sannsynlig at flere vil gjennomføre en spesialisering etter noen år i arbeidslivet. Spesialutdanning er ofte påkrevet for sykepleierne, men det er ikke disse kandidatene som er omfattet av vår undersøkelse. På sykehusene er det som nevnt vanlig at nyutdannede ansettes i medisinsk eller kirurgisk avdeling, mens de på sykehjemmene og hjemmehelsetjenesten etter en kortere opplæring går inn i sykepleietjenester for virksomhetene.

Avdelingssykepleierne ga uttrykk for at de i stor grad rekrutterte sykepleiere gjennom praksisperiodene. I tillegg hadde de etablert og presisert forventninger og rutinebeskrivelser før ansettelse, men det er ofte intern ansettelse og ansettelse av kandidater institusjonene kjenner. Det er god tilgang til kandidater både på sykehusene, sykehjemmene og hjemmehjelptjenestene. Personlig egnethet blir fremhevet av avdelingslederne i alle tjenestene. Det er variasjoner i hvordan avdelingslederne vektlegger faktorer ved yrket, men at jobben er faglig utfordrende, muligheter for læring og utvikling, samt at det er godt arbeidsmiljø ble fremhevet også i intervjuene. Også kandidatene fremhevet disse faktorene, samt at arbeidet var samfunnsnyttig (Knudsmoen og Berg 2013, s. 25).

Avdelingssykepleierne var fornøyd med kandidatenes kunnskap om generell sykepleie, samt betydning av rutiner og prosedyrer. Videre vektla flere avdelingsledere at kandidatene var ydmyke i utføring av arbeidsoppgavene og i relasjon til brukerne. Halvparten av kandidatene arbeider i kommunale tjenester og det er en dreining i at nyutdannede ønsker å arbeide i hjemmesykepleien, det fordrer at «de kan det meste, fra sykepleie til vaktmestertjenester». Når det gjelder kunnskaper gjennom utdanning synes nettopp sykepleiekunnskapen og hvordan man forholder seg til brukerne som viktige kvalifikasjonskrav, i tillegg til personlig egnethet i yrkesutøvelsen.

## 5.4 Oppsummering av prioriteringene

I tabellen nedenfor er gjennomsnittsverdiene fra barnehagestyrerne, rektorene og avdelings- sykepleierne sammenstilt med de vurderingene som kandidatene gjorde etter at de hadde arbeidet fra et halvt år til ett og et halvt år på sin nye arbeidsplass. Spørsmålene som er stilt til de ulike gruppene er de samme, men svarerne er valgt ut på ulike måter. I det foregående har vi bare drøftet rekkefølgene ut fra det som de ulike gruppene har prioritert høyest til de faktorene som gruppene har ment hadde minst betydning for henholdsvis ledernes presentasjonen av arbeidsplassen og for kandidatenes valg av sin første arbeidsplass. Ulikhetene i framgangsmåten ved valg av svarere og relativt lave svarprosjenter blant kandidatene gjør at de horisontale forskjellene bare er kommentert dersom forskjellene har vært betydelige. Tabellen nedenfor bør følgelig leses på samme måte. Hva har hver svarergruppe prioritert høyest og hva har de prioritert lavest. For enkelte forhold er imidlertid prioriteringen både mellom profesjonsgrupper og mellom ledere og kandidater større enn ½ til 1 poeng. Det kan gi grunnlag for en refleksjon rundt hvordan såpass store forskjeller kan oppstå.

Tabell 5.1 Arbeidsgiverrepresentantene og kandidatenes prioriteringer av forhold som var av betydning ved presentasjonen av egen virksomhet og ved valg av kandidatenes første arbeidsplass.<sup>5</sup>

	Styrene	Førskole- lærere	Rektorene	Allmenn- lærere	Avdelings- sykepleierne	Sykepleiere
Faglig utfordrende	4,9	3,96	4,56	3,94	4,2	4,73
Mulighet for læring og utvikling	4,9	4,31	4,76	4,17	4,2	4,41
Forhåndsdefinerte arbeidsoppgaver	4,3	3,46	3,75	3,11	3,4	3,23
Mulighet for ledelsesoppgaver	4,9	3,97	2,71	3,17	2,9	3,12
Lønnsnivå	2,85	2,36	3,0	2,49	2,8	2,28
Samarbeid med andre/ teamarbeid	4,9	3,49	4,8	3,52	4,0	3,69
Stabil og trygg arb. plass	4,37	4,02	4,0	4,19	4,2	3,97
Kombinere jobb og familie	3,37	3,93	3,29	3,97	3,8	3,23
Jobben er samfunnsnyttig	4,5	4,25	4,31	4,11	4,0	4,38
Gode karrieremuligheter	3,2	3,19	3,44	3,19	3,2	3,8
Internasjonale karrieremuligheter	2,28	2,04	1,82	1,89	2,6	3,09
Godt arbeidsmiljø	4,95	3,96	4,94	3,73	4,42	3,84

I tabellen er områdene merket ut fra vertikale lesing av tabellen. De områdene som svarergruppen har prioritert høyest er merket med mørk grå, mens lavt prioriterte området er merket med lys grå.

Vi ser da at ett område er høyt prioritert av samtlige svarere: «muligheten for læring og utvikling» mens «internasjonale karrieremuligheter» er lavt prioritert av samtlige. At jobben er «faglig utfordrende» er også høyt prioritert av samtlige, men førskolelærerne/barnehagelærerne og allmennlærerne/grunnskolelærerne har det ikke som en av sine tre mest prioriterte områder.

Det er også noen flere interessante forskjeller, for eksempel at «samarbeid med andre/teamarbeid» ligger på topp hos styrerne og rektorene, mens førskolelærerne/barnehagelærerne og allmennlærerne/grunnskolelærerne prioriterer dette vesentlig lavere. Det samme gjelder «godt arbeidsmiljø» som lederne har gitt høy prioritet mens kandidatene vurderer dette svært mye lavere. Alle har for så vidt høye verdier på at «jobben er samfunnsnyttig», men det er profesjonskandidatene som har plassert dette relativt høyest.

<sup>5</sup> Tabellen er en sammenstilling av gjennomsnittsverdiene fra tabellene 4.1, 4.2 og 4.3 i denne rapportene og kandidatenes egne preferanser bearbeidet fra tabell 3.7 i kandidatundersøkelsen (Knudsmoen og Berg 2013, side 25).

Samlet finnes det i denne sammenstillingen en del interessante forskjeller som gir en viktig tilbakemelding til diskusjon i høgskolen som profesjonsutdanningsinstitusjon. Selv om vi gjennomfører profesjonsutdannelser er det en overgang i forventninger og krav fra å være kandidat til arbeidstaker, det handler om ansvar og profesjonsutøvelse. Vi opplever at våre kandidater er godt utdanning, men det fortsatt er en overgang å bli en god profesjonsutøver.

## Litteraturliste

- Arnesen, C. Å. (2010). *Kandidatundersøkelsen 2009. Hovedresultater*. Oslo: NIFU, rapport nr. 28, 2010.
- Berg, B. og Knudsmoen, H. (2015). «Fortsatte studier eller ut i arbeid?» *Kandidatundersøkelse av faglærerutdanninger og praktisk-pedagogisk utdanning ved Høgskolen i Hedmark avsluttet 2011–2013*. Elverum: Høgskolen i Hedmark, rapport nr. 1, 2015.
- Berg, B. og Knudsmoen, H. (2014). «BA-kandidaters vurdering av overgangen fra utdanning til arbeidslivet». *Kandidatundersøkelse av utvalgte bachelorutdanninger ved Høgskolen i Hedmark avsluttet 2011 og 2012*. Elverum: Høgskolen i Hedmark, rapport nr. 5, 2014.
- Høgskolen i Hedmark (2011). *Kvalitetsrapport for utdanningsvirksomheten 2010*. Elverum: Høgskolen i Hedmark.
- Karrieresenteret og TNS Gallup (2011). *Fra studier til jobb i Bergensregionen – Kandidatundersøkelsen 2011. En kartlegging av karriereløp etter endt utdanning for kandidater ved HiB, NHH og UiB, uteksaminert i 2009*. Lokalisert på [http://www.sib.no/no/karriere/pa-terskelen-til-arbeidslivet/copy\\_of\\_kandidatundersokelsen-1/kandidatundersokelsen-2011/view](http://www.sib.no/no/karriere/pa-terskelen-til-arbeidslivet/copy_of_kandidatundersokelsen-1/kandidatundersokelsen-2011/view)
- Knudsmoen, H. og Berg, B. (2013). «Tilfredse kandidater». *Kandidatundersøkelse av profesjonsutdanningene ved Høgskolen i Hedmark avsluttet 2010 og 2011*. Elverum: Høgskolen i Hedmark, rapport nr. 2, 2013.
- Rambøll (2008): *Universitetet i Oslo. Kandidatundersøkelsen 2008. Arbeidslivstilknytning og tilfredshet med egen utdanning blant kandidater utdannet i perioden 2005–2007. Resultatrapport*. Oslo: Rambøll.
- Støren, L. A. Arnesen, C. Å. og Wiers-Jenssen, J. (2012). *Arbeidsmarkedssituasjon og tilfredshet med utdanningen blant ulike grupper av nyutdannede*. Oslo: NIFU, rapport nr. 39, 2012.

# Vedlegg

## Intervjuguide - arbeidsgivere

For arbeidsgivere som har ansatt kandidater fra Høgskolen i Hedmark med en av følgende BA-utdanninger (sett kryss for aktuell utdanning):

- BA i sykepleie
- BA i lærerutdanning
- BA i barnehagelærerutdanning

1. Hvilke forventninger har du i forkant til en kandidat som har profesjonsutdanning som  
.....
2. Hvordan opplever du forholdet mellom den kompetansen som kandidatene har fått gjennom utdanningen og de kvalifikasjonene virksomheten trenger i forhold til de arbeidsoppgavene som kandidaten skal utføre?
3. Mer spesifikt, hvilke erfaringer har du med en nyansatt kandidat (eller flere) fra Høgskolen i Hedmark i forhold til arbeidsoppgavene i din virksomhet?
4. Oppfølgingsspørsmål: Ser du noen forskjell på kandidatene fra Høgskolen i Hedmark i forhold til tilsvarende kandidater fra andre utdanningssteder?
5. Vurderer du profesjonsutdanningen fra Høgskolen som attraktiv (konkurransedyktig) på arbeidsmarkedet?
6. Hvordan vil du vurdere dine erfaringer med kandidat(er) fra Høgskolen i Hedmark som du har tilsatt i din virksomhet.
  - De har opparbeidet gode evner til å reflektere over faglige problemstillinger
  - De har opparbeidet kompetanse til å se nye muligheter/perspektiver og problemløsning
  - De har opparbeidet gode ferdigheter i å tenke resultatorientert og å komme med konkrete løsninger
7. Er det noe du har lyst til å tilføye om kandidatene fra Høgskolen i Hedmark?
8. Kandidatene er også blitt spurt om «Hvor viktig var følgende faktorer for deg når du søkte din første relevante jobb?» Hvor viktige er disse faktorene når du skal presentere din virksomhet (bedrift) for en aktuell profesjonskandidat (sykepleier, lærer, barnehagelærer). Hva vil du legge større eller mindre vekt på?



Vurder ut fra skalaen og sett kryss på svaret:

• Svært lite viktig						
• Lite viktig						
• Verken eller						
• Viktig						
• Svært viktig						
• Vet ikke						
• At jobben er faglig utfordrende	1	2	3	4	5	6
• Stor mulighet for læring og utvikling	1	2	3	4	5	6
• Klare og forhåndsdefinerte arbeidsoppgaver	1	2	3	4	5	6
• Mulighet for ledelsesoppgaver	1	2	3	4	5	6
• Hvor arbeidsplassen er plassert geografisk	1	2	3	4	5	6
• Lønnsnivå	1	2	3	4	5	6
• Stor grad av samarbeid med andre/teamarb	1	2	3	4	5	6
• Stabil og trygg arbeidsplass	1	2	3	4	5	6
• Mulighet til å kombinere jobb og familie	1	2	3	4	5	6
• Jobben er samfunnsnyttig	1	2	3	4	5	6
• Gode karrieremuligheter	1	2	3	4	5	6
• Internasjonale karrieremuligheter	1	2	3	4	5	6
• Godt arbeidsmiljø	1	2	3	4	5	6
• Annet [skriv inn] .....						