Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 228-26
LS-nummer: LS-sak 62-26

Valg av møteledere - LS-møte 5-2026

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

1 Marianne Solberg og Marit Selfors Isaksen velges som møteledere.

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 227-26
LS-nummer: LS-sak 63-26

Landsstyrets innkallingsliste

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

1 Landsstyret innkalles etter vedlagte liste:

Representanter med tale-, forslag- og stemmerett:

AVDELINGSREPRESENTANTER			
Fylke	**LS-representant**	**1. vararepresentant**	**2. vararepresentant**
Oslo	Siri Rygh	Ingeborg Gabrielsen	Liv-Unni Røraas
Viken	Anita Toverød	Sanam Cecilie Rognes Henriksen	Trond Rekdal Henriksen
Innlandet	Camilla Forum	Eli Nordahl-Hagen	Anne Karin Nordli
Vestfold og Telemark	Kine Jansen Egge	Jostein Bakkåker Fosse	Anne Sem Lofthus
Agder	Line Holth	Ingvild Skår	Preben Rasmus Kojan
Rogaland	Åshild Jacobsen	Harriet Ramstad	Randi Mortveit
Vestland	Margrete Stave Aksnes	Johannes Knudsen	Eva Aarskog
Møre og Romsdal	Anett Hauknes	Trude Jonassen	Laila Nøsen
Trøndelag	Elisabeth Olsen	Monika Finstad	Janne Marie Elgseter
Nordland	Anders Eivik	Gro-Anita Olsen	Sandra Jervås
Troms	Linda Brinchmann	Ann Kristin Sørgård Hansen	Marit Bøckman Gshib
Finnmark	Hanne Vang	Ove Solsvik	Frank Breivik

Fylke	**Representant (avdelingsleder)**	**Vararepresentant (nestleder)**
Oslo	Anne Øslebø	Tom Kollerud
Viken	Herdem S. Trønnes	David Forsell
Innlandet	Olav Neerland	Åse-Kari Kobbersletten
Vestfold og Telemark	Torunn Bredvei Steinsholt	Monica Holtan Fjeld
Agder	Christine Fredriksen	Sherin Elisabeth Andreassen

Rogaland	Hilde Slotnes	Elin Lindberg Kjeldsen
Vestland	Sølvi Folkedal	Ann-Kristin Nygård
Møre og Romsdal	Torill Brunsvik	Silje Alice Ness
Trøndelag	Runa Hjertø	Sylvi Dybvik
Nordland	Gunhild Holthe	Silje Reehaug Jørgensen
Troms	Gøril Madsen	Monica Eileen Lian
Finnmark	Heidi E. Pedersen	Marit Kransvik

ARBEIDSUTVALGET		
Forbundsleder		Marianne Solberg
Nestleder		Jannicke Larsen
Medlem av arbeidsutvalget		Ole Henrik Kråkenes
Medlem av arbeidsutvalget		Ina Libak
Medlem av arbeidsutvalget		Marit Selfors Isaksen
REPRESENTANT FRA VELFERDSVITERNE		
Representant	1.vararepresentant	2. vararepresentant
Tone Halvorsen		Tina Cecilie Eriksen
REPRESENTANT FRA FO-STUDENTENE		
Representant	**1. vararepresentant**	**2. vararepresentant**
Julie Abrahamsen	Maja Svenneby	Brynjar Berge

Representanter med tale og forslagsrett:

PRESENTANT FRA FO-STUDENTENE		
Representant	**1. Vararepresentant**	**2. vararepresentant**
Maja Svenneby	Jon Kristian Larsen Vervik	Sewit Asefaw

ANSATTES REPRESENTANT	
Representant	**Vararepresentant**
Tore Heen Ottesen	Arild Sverstad Haug

Representanter som kan få talerett:

KONTROLLKOMITEEN	
Leder	Inger Lisbet Hegland
Medlem	Tonje Hoff
Medlem	Odd Ravn

VALGKOMITEEN	
Leder	Ann-Kristin Nygård

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 226-26
LS-nummer: LS-sak 64-26

Valg av protokollkomitee

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

1 Hanne Vang og Olav Neerland er protokollkomite.

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 220-26
LS-nummer: LS-sak 65-26

Godkjenning av innkalling

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

1 Innkalling til landsstyremøte 5/2026 – 2.-3. desember 2026 godkjennes.

Fra: Didrik Leganger <didrik@fo.no>
Sendt: tirsdag, 3. november 2026 15:47
Til: Didrik Leganger <didrik@fo.no>; odd.ravn@live.com <odd.ravn@live.com>; tonjehoff1 <tonjehoff1@gmail.com>; Anders Eivik <eivik?hotmail.com@i04.info>; Anett Hauknes <anett.hauknes@kristiansund.kommune.no>; Anita Toverød <anita.toverod@io.kommune.no>; Anne Øslebø <anne@fo.no>; Ann- Kristin Nygård <ann.kristin.nygard@fo.no>; Camilla Forum <camilla.forum@bufetat.no>; Christine Fredriksen <christine@fo.no>; Elisabeth Olsen <elisabethmule@gmail.com>; Gunhild Holthe <gunhild.holthe@fo.no>; Gøril Madsen <goril.madsen@fo.no>; hanne-vang <hanne-vang@hotmail.no>; Heidi Elisabeth Pedersen <heidi.elisabeth.pedersen@fo.no>; Herdem Trønnes <herdem@fo.no>; Hilde Slotnes <hilde.slotnes@fo.no>; Ina Libak <ina.libak@fo.no>; Inger Lisbet Hegland <inhegla@online.no>; Jannicke Larsen <jannicke.larsen@fo.no>; jallaabrahamsen99@gmail.com <jallaabrahamsen99@gmail.com>; Kine Pernille Jansen Egge <kine.pernille.jansen.egge@porsgrunn.kommune.no>; linda.brinchmann <linda.brinchmann@outlook.com>; Holth, Line <line.holth@grimstad.kommune.no>; Maja Svenneby <Majasvenneby@gmail.com>; marsta86@gmail.com <marsta86@gmail.com>; Marianne Solberg <marianne.solberg@fo.no>; Marit S Isaksen <marit@fo.no>; Olav Neerland <olav.neerland@fo.no>; Ole Henrik Kråkenes <ole@fo.no>; Runa K. Hjertø <runa.hjerto@fo.no>; Siri Rygh <sirirygh1@gmail.com>; Sølvi Folkedal <Solvi.folkedal@fo.no>; Tone Halvorsen <fo.toneha@gmail.com>; Tore Heen Ottesen <tore.heen.ottesen@fo.no>; Torill Brunsvik <torill.brunsvik@fo.no>; Torunn Steinsholt <torunn.steinsholt@fo.no>; Åshild Jacobsen <aashild.jacobsen@stavanger.kommune.no>
Kopi: May-Britt Lund <may-britt.j.lund@fo.no>; Benny Adam Winsnes <benny@fo.no>; Monica Nymoen <monica@fo.no>; Mari Holth <mari.holth@fo.no>; Laila A. Nøsen <laila.nosen@online.no>; Sherin Andreassen <sherin@fo.no>; Gry Elizabeth Juvelid <gry.elizabeth.juvelid@fo.no>; monicaelian@hotmail.com <monicaelian@hotmail.com>; Eli Nordahl-Hagen <eli.nordahl-hagen@hamar.kommune.no>; randimortveit@gmail.com <randimortveit@gmail.com>; Ingeborg Gabrielsen <ingeborg.gabrielsen@vel.oslo.kommune.no>; skar.ingvild@gmail.com

<skar.ingvild@gmail.com>; gaolsen71@gmail.com <gaolsen71@gmail.com>; jonkristianvervik@outlook.com <jonkristianvervik@outlook.com>; Ann Kristin Sørgård Hansen <stinamor25@gmail.com>; harriet.hove@gmail.com <harriet.hove@gmail.com>; Trond Rekdal Henriksen <trond.rekdal.henriksen@bufetat.no>; preben.rasmus.kojan@arendal.komunne.no <preben.rasmus.kojan@arendal.komunne.no>; Silje Alise Ness <silje.alise.ness@fo.no>; Liv-Unni <liv.unni.roeraas@gmail.com>; eva-aar@online.no <eva-aar@online.no>; Brynjar Berge <bryber02@gmail.com>; Tina Cecilie Eriksen <Tina.Cecilie.eriksen@nav.no>; Sylvi Dybvik <sylvi.dybvik@fo.no>; gorim1@hotmail.com <gorim1@hotmail.com>; anne.lofthus@vinje.kommune.no <anne.lofthus@vinje.kommune.no>; Sanam Cecilie Henriksen <sch@brusetkollen.no>; Tom Klemet Kollerud <tom.klemet.kollerud@fo.no>; David Forsell <david.forsell@fo.no>; Åse Kari Kobbersletten <ase.kari.kobbersletten@fo.no>; Monica Holtan <Monica.Holtan@fo.no>; Elin Lindberg Kjeldsen <elin.lindberg.kjeldsen@fo.no>; Trude Jonassen <trude.jonassen@kristiansund.kommune.no>; siljereehaug@outlook.com <siljereehaug@outlook.com>; Monika Finstad <monika.finstad@steinkjer.kommune.no>; janne-m.elgseter@trondheim.kommune.no <janne-m.elgseter@trondheim.kommune.no>; maritbg79 <maritbg79@gmail.com>; Arild Sverstad Haug <arild@fo.no>; sewit.asefaw@gmail.com <sewit.asefaw@gmail.com>; anne-karin.nordli@vestre-toten.kommune.no <anne-karin.nordli@vestre-toten.kommune.no>; Marit Kransvik <marit.kransvik@fo.no>; osolsvik@online.no <osolsvik@online.no>; Frank Richardsen Breivik <frank.breivik@hammerfest.kommune.no>; Lisbeth Norshus <lisbeth.norshus@fo.no>
Emne: Innkalling til landsstyremøte 5/2026
Når: on. 02.12.2026 13:00 til to. 03.12.2026 16:00
Hvor: Clarion Hotel The Hub

Møtet avholdes fysisk for landsstyrets medlemmer og kan følges elektronisk av andre som har tilgang til møtet via MyMeet og på stream.

Møterammen er beregnet fra onsdag 2. desember, kl 13.00 hvor det serveres lunsj og frem til torsdag 3. desember kl 16.00.

Det er bestilt enkeltrom for alle landsstyrets medlemmer på Clarion Hotel The Hub, Biskop Gunnerus' gate 3, 0155 Oslo, tlf. 23 10 80 00.

Saksdokumentene publiseres i MyMeet og på fo.no.

Det er møteplikt for landsstyrets faste representanter. Dersom det er behov for å være fraværende hele eller deler av møtet, må det søkes permisjon i MyMeet.

Dersom du ikke kan delta på landsstyremøtet, må du selv varsle din vararepresentant. Det er viktig at det kommer tydelig frem i permisjonssøknaden hvem som møter i ditt sted på landsstyremøtet.

Permisjonssøknader sendes før møtestart via MyMeet og behandles i landsstyremøtet.

Vi ønsker vel møtt til landsstyremøte. Ta gjerne kontakt hvis du har spørsmål.

Med vennlig hilsen

Marianne Solberg

Forbundsleder

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 225-26
LS-nummer: LS-sak 66-26

Valg av redaksjonskomite

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Redaksjonskomite: Ole Henrik Kråkenes, Linda Brichmann, Sølvi Folkedal og Tone Halvorsen.

AU-nummer: AU-sak 224-26
LS-nummer: LS-sak 67-26

Valg av tellekorps

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

1 Forslag til tellekorps legges frem i møtet.

AU-nummer: AU-sak 223-26
LS-nummer: LS-sak 68-29

Godkjenning av forretningsorden

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Landsstyret vedtar det framlagte forslag til forretningsorden:

1. Taletid
Dirigentene kan beslutte begrensning av taletid og inndra retten til replikk dersom dette er nødvendig for å gi alle inntegnede talere ordet innen den vedtatte tidsrammen.

2. Replikker
Replikker må knytte seg til det nærmeste foregående ordinære innlegg. Det gis anledning til svarreplikk. Det er ikke adgang til å ta replikk til replikk.

3. Strek
Dirigenten foreslår strek for en debatt når dette synes nødvendig for å gjennomføre debatten innen den vedtatte tidsrammen. Vedtak om å sette strek for en debatt fattes med alminnelig flertall. Vedtak om å oppheve eller på annen måte bryte vedtatte tidsrammer forutsetter 2/3 flertall.

4. Forslag til vedtak
Alle forslag til vedtak må leveres skriftlig ved at de sendes til dirigentbordet via den elektroniske løsningen. Det er ikke adgang til å sette fram eller trekke forslag når strek er satt for vedkommende debatt.

5. Forslag til uttalelse
Forslag til uttalelser må leveres skriftlig ved at de sendes til dirigentbordet via den elektroniske løsningen ved godkjenning av saksliste/tidsplan.

6. Voteringer
Voteringer skjer ordinært ved håndsopprekning. Landsstyret kan med alminnelig flertall vedta at en votering skal skje elektronisk.

Med alminnelig flertall menes mer enn halvparten av de avgitte stemmer.

Valg skjer skriftlig dersom noen av de stemmeberettigede krever det. Valg skjer enkeltvis.

7. Protokolltilførsler

Protokolltilførsler kan forlanges av alle representanter med forslagsrett. Protokolltilførsler må meldes innen behandlingen av saken er avsluttet og leveres skriftlig via det elektroniske møtesystemet. Alle som er enig i protokolltilførselen melder dette før møtets slutt, via det elektroniske møtesystemet.

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 234-26
LS-nummer: LS-sak 69-26

Godkjenning av saksliste

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Landsstyret godkjenner følgende saksliste for landsstyremøte 2. desember kl. 13.30 til 3. desember kl. 16.00, med mulige justeringer under møtet.
Tidsplanen legges fram fra møtebordet.

2.-3. desember 2026
Møtet avholdes fysisk for landsstyrets medlemmer og kan følges elektronisk. Lenke ettersendes.
Åpning ved forbundsleder
62/26: Konstituering - Valg av møteledelse
63/26: Konstituering - Landsstyrets innkallingsliste
64/26: Konstituering - Valg av protokollkomite
65/26: Konstituering - Godkjenning av innkalling
69/26: Konstituering - Godkjenning av saksliste
66/26: Konstituering - Valg av redaksjonskomité
67/26: Konstituering - Valg av tellekorps
68/26: Konstituering - Godkjenning av forretningsorden *Frist for å melde saker til eventuelt.*
70/26: AU-protokoller til orientering
71/26: Protokoller og referater fra råd og utvalg – til orientering
80/26: Innkalling til Landsmøte 2027
72/26: Valg – Forhandlingsutvalget Oslo Kommune
73/26: Valg – Supplering forhandlingsutvalget Spekter
74/26: Orientering om medlemsutvikling
75/26: Orientering til Landsstyret om IT-sikkerhet
76/26: Fremtidens mediesatsing for FO
77/26: Økonomisk status pr. nov 2026
78/26: Velferd i offentlig regi – orientering til Landsstyret om videre arbeid
79/26: Ny avlønning av leder i FO Oslo
81/26: Budsjett 2027

82/26: Uttalelser fra Landsstyret
83/26: Eventuelt

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 238-26
LS-nummer: LS-sak 070-26

AU-protokoller til orientering - LS-møte 5-2026

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Landsstyret tar AU-protokoll 61/2026 og til og med AU-protokoll 77/2026 til orientering.

Fellesorganisasjonen

Ekstraordinært AU-møte 12. september 2026 - enighet i NHO 481

Møtenummer: AU-møte 61/26

Møtedato: 12.09.2026

Deltakerliste: Marit Isaksen, Tore Heen Ottesen, Marianne Solberg, Ole Henrik Kråkenes, Jannicke Larsen, Ina Libak,

Saksliste:

AU-sak 202-26	26/0011463	AU-sak, meklingsresultat NHO 481.docx

Arkivsak-dok.: 26/0011463
Saksnummer: 202-26
Saksbehandler: Irmelin Stødle
Møtedato: 12.09.2026

Meklingsresultat NHO 481 avtalen

Vedtak:
Arbeidsutvalget tar resultatet i meklingen på NHO 481-avtalen til orientering. Resultatet går til uravstemning, med frist 01.10.26. Riksmeklers møtebok er vedlagt.

Sammendrag:
Partene møtte til mekling 11/9-26. Uenigheten mellom partene dreide seg om innretningen på økonomi samt forskuttering av pleiepenger. Partene har forhandlet om størrelse på ubekvemstillegg, økte minstelønnssatser og et større generelt tillegg for medlemmene som er omfatta av avtalen.
FO tiltrer Fagforbundets forhandlingsutvalg med to medlemmer, men har ikke selvstendige partsrettigheter på denne tariffavtalen.
Partene kom til enighet, og meklingen ble avslutta 12/9-26, klokka 09:00.

Vedlegg:
Møtebok og protokoll NHO 481 2026

Fellesorganisasjonen

Ekstraordinært AU-møte - 23. september 2026 - Streikeuttak i NHO - avtale 453

Møtenummer: AU-møte 62/26 A

Møtedato: 23.09.2026

Deltakerliste: Ole Henrik Kråkenes, Tore Heen Ottesen, Ina Libak, Marit Isaksen, Jannicke Larsen, Marianne Solberg,

Saksliste:

AU-sak 203-26	26/0011463	AU-sak - Streikeuttak i NHO overenskomst 453, første uttak.docx

Arkivsak-dok.:	26/0011463
AU-nummer:	AU-sak 203-26
Saksbehandler:	Irmelin Stødle
Møtedato:	23.09.2026

Hovedtariffoppgjøret 2026 LO/NHO

Vedtak:
Unntatt offentlighet.

Fellesorganisasjonen

Ekstraordinært AU-møte - 24. september 2026 - Plassfratredelse og streikeuttak i NHO - avtale 453

Møtenummer: AU-møte 63/26 A

Møtedato: 24.09.2026

Deltakerliste: Marianne Solberg, Ole Henrik Kråkenes, Ina Libak, Jannicke Larsen, Marit Isaksen, Tore Heen Ottesen,

Saksliste:

AU-sak 204-26	26/0011463	AU-sak - Streikeuttak i NHO overenskomst 453, andre uttak.docx

Fellesorganisasjonen

Arkivsak-dok.:	26/0011463
AU-nummer:	AU-sak 204-26
Saksbehandler:	Irmelin Stødle
Møtedato:	24.09.2026

Hovedtariffoppgjøret 2026 LO/NHO - Streikeuttak i NHO overenskomst 453, andre uttak

Vedtak:
Unntatt offentlighet

Fellesorganisasjonen

Ekstraordinært AU-møte - 27. september 2026 - Brudd/resultat i mekling 453

Møtenummer: AU-møte 64/26

Møtedato: 27.09.2026

Deltakerliste: Ole Henrik Kråkenes, Ina Libak, Jannicke Larsen, Tore Heen Ottesen, Marit Isaksen, Marianne Solberg,

Saksliste:

AU-sak 205-26	26/0011463	AU-sak - Brudd i mekling - hovedtariffoppgjøret i NHO - avtale 453 - FO er i streik.docx

Arkivsak-dok.:	26/0011463
AU-nummer:	AU-sak 205-26
Saksbehandler:	Irmelin Stødle
Møtedato:	27.09.2026

Brudd i mekling - hovedtariffoppgjøret NHO 2026 – overenskomst 453 - FO i streik

Vedtak:
Arbeidsutvalget tar bruddet i mekling på overenskomst 453 mellom NHO og LO/Fagforbundet og FO til orientering.

Sammendrag:
Det ble meklet på overenskomst 453 mellom NHO og LO/Fagforbundet og FO fredag 25. september og lørdag 26. september. Natt til søndag 27. september kl. 0520 brøt meklingen sammen. Avstanden var for stor til at man så en farbar vei videre, og mekler vurderte det ikke som aktuelt å legge frem en skisse.

Fagforbundet har avtalerett på overenskomst 453. FO har ikke eget partsforhold i avtalen, men har medlemmer som er omfattet av den. FO har en forpliktende samarbeidsavtale med Fagforbundet på overenskomst 453. Konsekvensen av bruddet i meklingen er at FO og Fagforbundet nå er i streik.

Bruddet skyldes primært stor avstand mellom krav og tilbud når det gjaldt økonomi, økning av minstelønnssatsene i avtalen, samt kompensasjon for ubekvem arbeidstid for ansatte, særlig de som jobber i medleverordninger.
Forhandlingsutvalget hadde krav på å nærme seg KS sin lønnstabell/nivå og i det minste ikke å øke dagens differanse mellom disse. Dette ble ikke gjenspeilet i noen av tilbudene som ble lagt frem av arbeidsgiver. Forhandlingsutvalget vurderte ikke å ha et tilbud eller en innretning en kunne gå videre med.

FO er derfor nå i streik sammen med Fagforbundet på denne avtalen.

Saksbeskrivelse (bakgrunn, fakta, problembeskrivelse)
Sentrale forhandlingspunkter har vært minstelønnsheving, tilnærming til KS lønnstabell og UB-tillegg/medlevertillegg. Det har vært stor uenighet om hvorvidt man skulle videreføre intensjonen fra tidligere oppgjør om at lønnsnivået skulle nærme seg standard i bransjen.

Administrative og økonomiske konsekvenser
Dette vil medføre kostnader til streikebidrag og midler til å gjennomføre streik.

Fellesorganisasjonen

Ekstraordinært AU-møte - 28. september 2026 - Resultat uravstemning Virke HUK - Landsoverenskomst for speisalisthelsetjenesten

Møtenummer: AU-møte 65/26

Møtedato: 28.09.2026

Deltakerliste: Marianne Solberg, Ina Libak, Ole Henrik Kråkenes, Jannicke Larsen, Marit Isaksen, Tore Heen Ottesen,

Saksliste:

AU-sak 206-26	25/0011130	Uravstemningsresultat hovedoppgjøret 2026 i Virke HUK – Landsoverenskomsten for spesislist helsetjenesten.docx

Fellesorganisasjonen

Arkivsak-dok.: 25/0011130
Saksbehandler: Arild Sverstad Haug
Møtedato: 29.09.2026

Uravstemningsresultat for Landsoverenskomstene i Virke HUK – Hovedoppgjøret 2026

Vedtak:
Arbeidsutvalget tar uravstemningsresultatet for Landsoverenskomsten for spesialist helsetjenesten i Virke HUK til orientering, og vedtar at resultatet oversendes LO slik at Sekretariatet kan ta endelig avgjørelse jf. LOs vedtekter § 15. Resultatet av FOs avstemning videreformidles til Virke innen fristen 29. september kl. 12.00.

Sammendrag:
I perioden fra fredag 18. september til fredag 25. september kl. 12.00 gjennomførte FO elektronisk (per e- post) uravstemning om resultatene i hovedtariffoppgjøret i Virke HUK - Landsoverenskomsten for spesialist helsetjenesten. Innen fristen hadde vi fått inn følgende resultater:

Landsoverenskomsten for spesialist helsetjenesten

Totalt antall stemmeberettigede for FO	402
Avgitte stemmer:	86 (21,4 % av de stemmeberettigede)
JA-stemmer:	78 (90,7 % av de avgitte stemmer)
NEI-stemmer:	7 (8,1 % av de avgitte stemmer)
Blanke stemmer:	1 (1,2 % av de avgitte stemmer)

Saksbeskrivelse (bakgrunn, fakta, problembeskrivelse)
Iht. LOs vedtekter (§ 15) må «flertallet» av medlemmene stemme ja for at forslaget skal anses som vedtatt. Hvis ikke dette vilkåret er oppfylt må 2/3 eller mer av medlemmene ha deltatt i uravstemningen. Hvis ingen av disse vilkårene er oppfylt er avstemningen kun rådgivende og LOs sekretariat må ta endelig avgjørelse etter at «forbundsstyre eller tilsvarende organ» er hørt.

Umiddelbart etter at AU har tatt stilling til denne saken, vil resultatet av uravstemningen videreformidles til LO der Forhandlings- og HMS-avdelingen tar endelig avgjørelse på fullmakt fra Sekretariatet. FO kan deretter melde tilbake til Virke at forbundet godkjenner resultatet i hovedoppgjøret 2026 innen fristen den 29. september.

Anbefaling
Uravstemningsresultatet for Landsoverenskomsten for spesialist helsetjenesten tas til orientering, og oversendes LO for godkjenning.

Fellesorganisasjonen

Ekstraordinært AU-møte - 29. september 2026 - uravstemningsresultat Spekter område 12 i 2026

Møtenummer: AU-møte 66/26

Møtedato: 29.09.2026

Deltakerliste: Tore Heen Ottesen, Jannicke Larsen, Ina Libak, Ole Henrik Kråkenes, Marit Isaksen, Marianne Solberg,

Saksliste:

AU-sak 207-26	26/0011387	Uravstemingsresultat Spekter område 12.docx

Arkivsak-dok.:	26/0011387
AU-nummer:	AU-sak 207-26
Saksbehandler:	Thomas Johnsen
Møtedato:	29.09.2026

Uravstemningsresultat Spekter 2026 - område 12

Vedtak:
Arbeidsutvalget tar uravstemningsresultatet til orientering. Resultatet oversendes LO for endelig vedtakelse jfr LOs vedtekter.

Sammendrag:
Det er i perioden 15. september til 28. september 2026 avholdt uravstemning for FO medlemmer i Spekter område 12. I dette området har FO medlemmer i Lovisenberg Omsorg, Unicare Bo og Omsorg, Valnesfjord Helsesportsenter, Tyrilistiftelsen og Lovisenberg Rehabilitering. FO har 107 medlemmer i området. Det store flertallet av de avgitte stemmene har stemt ja til resultatet.

Saksbeskrivelse (bakgrunn, fakta, problembeskrivelse)

Vedlegg:
Uravstemningsresultat Spekter område 12 2026

Fellesorganisasjonen

Arbeidsutvalget - AU-møte 30. september 2026

Møtenummer: AU-møte 67/26 A

Møtedato: 30/09/2026

Deltakerliste: Marianne Solberg, Marit Isaksen, Jannicke Larsen, Ina Libak, Ole Henrik Kråkenes, Tore Heen Ottesen

Saksliste:

AU-sak 208-26	24/00317	Bevilgning til Norsk Folkehjelp
AU-sak 209-26	24/00219	Avslag KLP

Fellesorganisasjonen

Arkivsak-dok.: 24/00317-
AU-nummer: AU-sak 208-26
Saksbehandler: Allis Aresdatter
Møtedato: 30.09.2026

Bevilgning til Norsk Folkehjelp

Vedtak:
FO bevilger kroner 250.000 til Norsk Folkehjelp. Utbetalingen belastes formål 220 Internasjonal solidaritet.

Sammendrag
FO støtter Norsk Folkehjelp sin beslutning om å takke nei til bevilgning fra det amerikanske utenriksdepartementet, som følge av kravene som er knyttet til bevilgningen. FO ønsker å

bidra til å minske konsekvensene beslutningen vil få for Norsk Folkehjelp, og ønsker derfor en ekstrabevilgning på til sammen 500.000 over to år. Bevilgningen utbetales med kroner 250.000 i 2026 og det gjøres et nytt vedtak om 250.000 i 2027.

Saksbeskrivelse

Norsk Folkehjelp har besluttet å takke nei til 400 millioner kroner årlig fra det amerikanske utenriksdepartementet og deres krav om å avslutte alt arbeid med integrering, antirasisme, likestilling, abort m.m. både ute og her hjemme. Beslutningen får store konsekvenser for organisasjonen, Norsk Folkehjelp sine ansatte og deres internasjonale arbeid.

Norsk Folkehjelp er en svært viktig samarbeidspartner for fagbevegelsen, og deres beslutning om å takke nei til videre støtte fra USA har fått bred støtte fra LO og forbundene.

FO har allerede et samarbeid med Norsk Folkehjelp gjennom medlemskontingent og prosjektsamarbeid. Arbeidsutvalget ønsker med denne bevilgningen å markere en særlig støtte til Norsk Folkehjelp og situasjonen de står i, som er en konsekvens av å takke nei til videre støtte fra USA.

Administrative og økonomiske konsekvenser

Landsmøtet 2023 vedtok å videreføre tidligere vedtak om at 1 prosent av kontingentinntektene skal gå til internasjonalt solidaritetsarbeid. FO har hatt økning i medlemstallet og dermed også økt bevilgning på formål 220. Ekstrabevilgningen til Norsk Folkehjelp dekkes med kroner 250.000 over budsjettet for 2026 og kroner 250.000 over budsjettet for 2027.

Anbefaling

Arbeidsutvalget vedtar ekstra bevilgning til Norsk Folkehjelp i tråd med "forslag til vedtak".

Arkivsak-dok.:	24/00219-
AU-nummer:	AU-sak 209-26
Saksbehandler:	Helga Melsom
Møtedato:	30.09.2026

UNNTATT OFFENTLIGHET

AVSLAG PÅ UFØREPENSJON HOS KLP

Vedtak:
Unntatt offentlighet.

Fellesorganisasjonen

Ekstraordinært AU-møte - 5. oktober 2026 - Krav til hovedavtalen i staten

Møtenummer: AU-møte 68/26

Møtedato: 05.10.2026

Deltakerliste: Ina Libak, Tore Heen Ottesen, Marianne Solberg, Jannicke Larsen, Ole Henrik Kråkenes, Marit Isaksen,

Saksliste:

AU-sak 210-26	26/0011293	FOs krav til Hovedavtalen i staten.docx

Arkivsak-dok.:	26/0011293
AU-nummer:	210-26
Saksbehandler:	Tore Heen Ottesen
Møtedato:	05.10.2026

FOs krav til Hovedavtalen i staten

Vedtak:
Arbeidsutvalget vedtar FOs krav til Hovedavtalen i staten.

Saksbeskrivelse (bakgrunn, fakta, problembeskrivelse)
Hovedavtalen i staten skal forhandles i februar 2027. Fristen for å sende inn krav til LO Stat er 5. oktober 2026. Den nåværende hovedavtalen ble forhandlet frem i 2022, og det ble en god del endringer i avtaleteksten. Avtalen hadde varighet fra 2023 til 2025, og har blitt forlenget ut 2026. FO har bedt de største klubbene om å komme med krav til en ny avtale, og har fått inn ett krav, knyttet til partsrettigheter i virksomhetene. Dette ønskes av flere av klubbene.

Anbefaling
Arbeidsutvalget vedtar FOs krav til Hovedavtalen i staten.

Vedlegg:
https://fellesorganisasjonen.sharepoint.com/:f:/s/fo-dynamics/IgCslx1SyfSNTJV73dvvQqcnATKJFkAf3maXprGES2me0Kc?e=15acNU

Fellesorganisasjonen

Ekstraordinært AU-møte - 7. oktober 2025 - LS-sak Mellom profesjon og akademia ved innleder Håkon Høst

Møtenummer: AU-møte 69/26

Møtedato: 08.10.2026

Deltakerliste: Marit Isaksen, Tore Heen Ottesen, Marianne Solberg, Jannicke Larsen, Ole Henrik Kråkenes, Ina Libak,

Saksliste:

AU-sak 211-26	26/0012001	Mellom profesjon og akademia.docx

AU-nummer: AU-sak 211-26
LS-nummer: LS-nummer

Mellom profesjon og akademia

Vedtak:

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Saken tas til orientering.

Saksfremstilling:

Arbeidsutvalget legger fram saken "Mellom profesjon og akademia" ved innleder Håkon Høst.

Vedlegg:

NIFUrapport2026-14 2.pdf

Fellesorganisasjonen

Ekstraordinært AU-møte 8.oktober - Oppdaterte saksliste og uttalelse til LS oktober 2026

Møtenummer: AU-møte 70/26

Møtedato: 08.10.2026

Deltakerliste: Ole Henrik Kråkenes, Jannicke Larsen, Tore Heen Ottesen, Marit Isaksen, Ina Libak, Marianne Solberg,

Saksliste:

AU-sak 212-26	26/0012006	Konstituering - Godkjenning av saksliste - LS-møte 4-2026.docx
AU-sak 213-26	26/0012006	Uttalelse til landsstyret - Kriminelle skal ikke få utnytte barnevernet.docx

Arkivsak-dok.: Dokumentnummer
Saksnummer: 212-26
Saksbehandler: Mari Holth
Møtedato: 08.10.2026

Konstituering - Godkjenning av saksliste - LS-møte 4-2026

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

1 Landsstyret godkjenner følgende saksliste for landsstyremøte 14. Oktober kl. 13.00 til 15.
2 Oktober kl. 15.00, med mulige justeringer under møtet.
1 Tidsplanen legges fram fra møtebordet.

14.-15. oktober 2026
Møtet avholdes fysisk for landsstyrets medlemmer og kan følges elektronisk av andre som har tilgang til møtet via Teams og MyMeet.
Åpning ved forbundsleder
38/26: Konstituering - Valg av møteledelse
39/26: Konstituering - Landsstyrets innkallingsliste
40/26: Konstituering - Valg av protokollkomite
41/26: Konstituering - Godkjenning av innkalling
42/26: Konstituering - Godkjenning av saksliste
43/26: Konstituering - Valg av redaksjonskomité
44/26: Konstituering - Valg av tellekorps
45/26: Konstituering - Godkjenning av forretningsorden *Frist for å melde saker til eventuelt.*
46/26: AU-protokoller til orientering
47/26: Protokoller og referater fra råd og utvalg – til orientering
48/26: FOs hovedprioriteringer 2027-2031
49/26: Orientering fra generalmøtet til IFSW
50/26: Orientering medlemsutvikling
51/26: Orientering om forhandlingsfullmakt tariffområdet Oslo Kommune
52/26: Orienteringssak om IA bransjeprogram Innledning fra LO ved Rakel Solbu, fagleder HMS
53/26: Økonomisk status per september
54/26: Valg
55/26: Uttalelser fra landsstyret - FOs krav til statsbudsjett 2027

56/26: Uttalelse fra landsstyret – FO støtter Norsk Folkehjelp: Våre verdier er ikke til salgs!
57/26: Uttalelse fra landsstyret - Sosialfaget er en kjernekompetanse i Nav
58/26: Ny AFP Innledning fra LO ved Ragnar Elgsaas, utredningsleder
59/26: Eventuelt
60/26: Uttalelse fra landsstyret – Kriminelle skal ikke få utnytte barnevernet

FO

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 213-26
LS-nummer: LS-nummer

LS-uttalelse Kriminelle skal ikke få utnytte barnevernet

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

1 Landsstyret vedtar uttalelsen Kriminelle skal ikke få utnytte barnevernet.

Kriminelle skal ikke få utnytte barnevernet

2 Barn som trenger barnevernets hjelp, skal være trygge. Når samfunnet overtar ansvaret for
3 et barn, må vi kunne være sikre på at barnet møter kompetente voksne og tjenester av høy
4 kvalitet. En ny kartlegging fra A-krimsenteret viser at vi ikke har god nok kontroll.

5 Funnene fra A-krimsenteret i Tønsberg er svært alvorlige. I en kartlegging av 16 private
6 selskaper som leverer tjenester og tiltak innen barneverns- og velferdssektoren, er det
7 avdekket personer med kriminell historikk og tilknytning til kriminelle nettverk i sentrale roller.
8 Tre av selskapene er knyttet til drift eller godkjenning av barnevernsinstitusjoner.

9 FO har lenge advart mot konsekvensene av å organisere helse- og velferdstjenester som
10 markeder.

11 Kritikken handler ikke om de ansatte eller institusjonene som hver dag gjør en viktig jobb for
12 barn og unge. De dekker et reelt behov som staten selv har lagt til grunn at private aktører

skal dekke. Utfordringen er at dette gjør sektoren mer fragmentert, binder opp store ressurser til anbud, kontrakter og kontroll. Ikke minst åpner det opp for at det kan hentes ut profitt fra tjenester som er ment å ivareta noen av de mest sårbare barna i samfunnet.

Barnevernet egner seg dårlig for markedsstyring. Dette er komplekse tjenester som krever faglig skjønn, kontinuitet og langsiktig kompetansebygging. I et kommersielt marked kan pris, lønns- og arbeidsvilkår, pensjon og tjenesteutvikling bli konkurransefaktorer. Kunnskap og metoder som burde deles og utvikles på tvers av fagmiljøene, kan bli forretningshemmeligheter. FO vil ha et åpent barnevern der kunnskap, erfaringer og gode løsninger tilhører fellesskapet og brukes til å utvikle hele tjenesten.

FO mener derfor at det offentlige må ta et større ansvar for å drive tjenestene selv, med ideelle aktører som et supplement. Staten må derfor bygge opp kapasiteten slik at dagens avhengighet av kommersielle leverandører gradvis kan fases ut.

I dag er staten avhengig av private institusjonsplasser. Flertallet av barn og unge bor på en institusjon drevet av private, hovedsakelig kommersielle, aktører. Bufetat står for kun 40 prosent av oppholdsdøgnene i barnevernsinstitusjoner. Så lenge avhengigheten av private er så stor, må betydelige ressurser brukes på å sikre kontroll og innkjøp. Det kan ikke være den langsiktige løsningen. Staten må bygge opp kapasitet og kompetanse i egen regi.

FO har lenge etterlyst en konkret og forpliktende plan for å redusere avhengigheten av kommersielle aktører. Andre land har vist at dette er mulig: I Wales gjennomføres nå en trinnvis utfasing av profitt i barnevernet. Nye kommersielle aktører kan ikke lenger etablere seg, videre ekspansjon skal stanses, og målet er at barn ikke lenger skal plasseres hos profittbaserte tilbydere.

Også norske kommuner har erfaring med å bygge opp egne tjenester framfor å kjøpe dem i markedet. Der det finnes politisk vilje til å bygge kapasitet over tid, finnes det alternativer til kommersialisering.

Regjeringen må derfor legge fram en plan for hvordan offentlig kapasitet skal bygges opp og avhengigheten av kommersielle barnevernstjenester reduseres. Det vil kreve investeringer i en overgangsperiode. Men målet kan ikke være at staten skal bli stadig bedre til å kjøpe barnevern. Målet må være at fellesskapet selv har kompetansen, kapasiteten og kontroll.

Det gir også større forutsigbarhet for de ansatte. Fagfolk skal ikke være avhengige av om arbeidsgiveren vinner neste anbud. De trenger trygge lønns- og arbeidsvilkår, sterke fagmiljøer og mulighet til å utvikle tjenestene sammen. Det vil bidra til at barn i barnevernet møtes av stabile voksne og trygge fagmiljøer.

Barnevernet skal styres av barnas behov, ikke av markedet. Profitt i velferden skal ikke være en døråpner for at kriminelle skal få utnytte systemet. Staten må ta tilbake kontrollen og ansvaret for barnevernet. Omsorgen for de mest utsatte barna er samfunnsberedskap, ikke butikk.

Fellesorganisasjonen

AU-møte 13. oktober 2026

Møtenummer: AU-møte 71/26

Møtedato: 13.10.2026

Deltakerliste: Tore Heen Ottesen, Marit Isaksen, Ina Libak, Marianne Solberg, Jannicke Larsen, Ole Henrik Kråkenes,

Saksliste:

AU-sak 214-26	24/00317	Bevilgning til årets TV-aksjon

Arkivsak-dok.:	24/00317-
AU-nummer:	214/26
Saksbehandler:	Allis Aresdatter
Møtedato:	13.10.2026

Bevilgning til årets TV-aksjon

Vedtak:
FO bevilger 38.810 kroner til årets TV-aksjon. Årets innsamlede midler går til NRC Flyktninghjelpen. Bevilgningen belastes formål 220 Internasjonalt Solidaritetsarbeid.

Sammendrag:
Årets TV-aksjon går til NRC Flyktninghjelpen og deres arbeid med å gi mennesker på flukt et hjem og håp for fremtiden.

Saksbeskrivelse
NRK TV-aksjonen er verdens største dugnad og bidrar til at mange mennesker får en bedre fremtid. Dette er mulig takket være en fantastisk innsats og givervilje i hele det norske samfunnet. I fellesskap og solidaritet rekker vi ut en hånd til mennesker som virkelig trenger det.

TV-aksjonen er et samarbeid mellom NRK og en veldedig/frivillig organisasjon. FO har lang tradisjon for å støtte TV-aksjonen med én krone per medlem. I år utgjør dette 38.810 kroner.

I år går innsamlede midler til NRC Flyktninghjelpen og deres arbeid med å gi mennesker på flykt et trygt hjem og håp for fremtiden. Aldri før har så mange trengt hjelp til å skaffe seg et hjem. TV-aksjonen skal bidra til at over 400 000 mennesker får tryggere og bedre boforhold i Syria, Gaza, Afghanistan, Tsjad, Sudan og DR Kongo.

Administrative og økonomiske konsekvenser
Årets TV-aksjon går til internasjonalt solidaritetsarbeid, og bevilgningen belastes derfor formål 220 Internasjonalt solidaratetsarbeid

Anbefaling
Det anbefales at FO støtter årets TV-aksjon med én krone per medlem, til sammen kroner 38.810.

Fellesorganisasjonen

Ekstraordinært AU-møte - 16. oktober 2026 - Plassfratredelse og streikeuttak i NHO - avtale 453

Møtenummer: AU-møte 72/26 B

Møtedato: 16.10.2026

Deltakerliste: Tore Heen Ottesen, Jannicke Larsen, Marit Isaksen, Ole Henrik Kråkenes, Marianne Solberg, Ina Libak,

Saksliste:

AU-sak 215-26	26/0011463	AU-sak - Streikeuttak i NHO overenskomst 453 - fjerde uttak.docx

Arkivsak-dok.:	26/0011463
AU-nummer:	AU-sak 215-26
Saksbehandler:	Irmelin Stødle
Møtedato:	16.10.2026

Hovedtariffoppgjøret 2026 LO/NHO – Plassfratredelse – fase 4 – NHO overenskomst 453 – unntatt offentlighet

Vedtak:
Unntatt offentlighet.

Fellesorganisasjonen

Ekstraordinært AU-møte -21. oktober 2026 - fase 3 Cura Kompetanse

Møtenummer: AU-møte 73/26

Møtedato: 21.10.2026

Deltakerliste: Ina Libak, Jannicke Larsen, Marianne Solberg, Ole Henrik Kråkenes, Tore Heen Ottesen, Marit Isaksen,

Saksliste:

AU-sak 216-26	26/0011387	AU-sak fase 3 resultat Cura komptanse AS.docx

Arkivsak-dok.:	26/0011387
AU-nummer:	AU-sak 216-26
Saksbehandler:	Thomas Johnsen
Møtedato:	21.10.2026

AU-sak 216-26 - Hovedoppgjøret 2026 - Spekter

Vedtak:
Arbeidsutvalget anbefaler resultatet fra fase 3 forhandlinger. Oppgjøret går til uravstemning med frist 26. oktober 2026

Sammendrag:
Det ble ført fase 3 forhandlinger mellom FO og Cura kompetanse AS 15. oktober. Partene kom til enighet henhold til vedlagte protokoll. Vi fikk gjennomslag for vårt viktigste krav om å flytte medleverordningen ut av B-delsavtalen og inn i en særavtale som følger den lokale overenskomsten. Videre fikk vi økt pensjonsinnskuddet, økte minstelønnssatser og økt medlevertillegg.

Vedlegg:
Protokoll fase 3, Cura Kompetanse AS

Fellesorganisasjonen

Ekstraordinært AU-møte -23. oktober 2026 - Plassfratredelse - fase 5 - NHO 453

Møtenummer: AU-møte 74/26

Møtedato: 23.10.2026

Deltakerliste: Ina Libak, Jannicke Larsen, Marianne Solberg, Ole Henrik Kråkenes, Tore Heen Ottesen, Marit Isaksen,

Saksliste:

AU-sak 217-26	26/0011463	Hovedtariffoppgjøret 2026 NHO – Plassfratredelse – fase 5 – NHO overenskomst 453 – unntatt offentlighet.docx

Arkivsak-dok.:	26/0011463
AU-nummer:	AU-sak 217-26
Saksbehandler:	Irmelin Stødle
Møtedato:	23.10.2026

Hovedtariffoppgjøret 2026 NHO – Plassfratredelse – fase 5 – NHO overenskomst 453 – unntatt offentlighet

Vedtak:
Unntatt offentlighet

Fellesorganisasjonen

AU-møte 26. oktober 2026 - AU-saker til LS i desember

Møtenummer: AU-møte 75/26

Møtedato: 26.10.2026

Deltakerliste: Ole Henrik Kråkenes, Marit Isaksen, Ina Libak, Marianne Solberg, Jannicke Larsen, Tore Heen Ottesen,

Saksliste:

AU-sak 218-26	26/0011767	Høring - Omlegging av barnetillegget til uføretrygd til eit universelt, standsrdisert tillegg.docx
AU-sak 219-26	26/0011277	Høring- Forslag til ny integreringsstønad for nyankomne flyktninger.docx
AU-sak 220-26	26/0012040	Godkjenning av innkalling.docx
AU-sak 221-26	26/0011712	Høring - forslag om innføring av spesialistgodkjenning for sykepleiere innenfor åtte fagområder.docx
AU-sak 222-26	26/0012051	Fullmakt protokoll for endring av statutter - OU fondet.docx
AU-sak 223-26	26/0012040	Godkjenning av forretningsorden.docx
AU-sak 224-26	26/0012040	Valg av tellekorps.docx
AU-sak 225-26	26/0012040	Valg av redaksjonskomite.docx
AU-sak 226-26	26/0012040	Valg av protokollkomitee.docx
AU-sak 227-26	26/0012040	Landsstyrets innkallingsliste.docx
AU-sak 228-26	26/0012040	Valg av møteledere - LS-møte 5-2026.docx

Fellesorganisasjonen

Arkivsak-dok.:	26/0011767-
AU-nummer:	AU-sak 218-26
Saksbehandler:	Allis Aresdatter
Møtedato:	26.10.2026

Høring - Omlegging av barnetillegget til uføretrygd til eit universelt, standardisert tillegg

Vedtak:
Høringssvar til Arbeids- og inkluderingsdepartementet om "Omlegging av barnetillegget til uføretrygd til eit universelt, standardisert tillegg" tas til orientering.

Sammendrag:
FO støtter ikke forslaget slik det er presentert i høringsnotatet. Vår hovedinnvending er at forslaget vil gi betydelig inntektsreduksjon for noen av de økonomisk mest utsatte barnefamiliene, særlig enslig uføre forsørgere med lav eller moderat inntekt.

Omleggingen vil kunne medføre betydelig inntektsreduksjon for enslige forsørgere. Derfor mener FO det er nødvendig å utrede alternative løsninger som i større grad ivaretar barnets beste og målet om et forsvarlig livsopphold for familier som er avhengig av folketrygdens ytelser.

FO mener forslaget i for stor grad prioriterer forenkling og arbeidsinsentiver på bekostning av økonomisk trygghet for barn i familier med uføre foreldre.

Anbefaling
Arbeidsutvalget tar høringssvar til Arbeids- og inkluderingsdepartementet om "Omlegging av barnetillegget til uføretrygd til eit universelt, standardisert tillegg" til orientering.

Vedlegg:
Høringssvar - Omlegging av barnetillegget til uføretrygd til eit universelt, standardisert tillegg.pdf

Fellesorganisasjonen

Arkivsak-dok.:	26/0011277-
AU-nummer:	AU-sak 219-26
Saksbehandler:	Allis Aresdatter
Møtedato:	26.10.2026

Høring- Ny integreringsstønad for nyankomne flyktninger

Vedtak:
Høringssvar til Arbeids- og inkluderingsdepartementet og LO «Forslag om integreringsstønad for nyankomne flyktninger» tas til orientering.

Sammendrag:
I høringssvarene har FO gitt innspill på forslagene som gjelder ekskludering fra sosialtjenesteloven, økonomisk sosialhjelp og bostøtte, hensynet til barnets beste, og om arbeidsinsentivet.

- FO støtter ikke forslaget om å ekskludere nyankomne flyktninger fra retten til økonomisk sosialhjelp og bostøtte.
- FO mener forslaget ikke i tilstrekkelig grad ivaretar barnets beste.
- FO mener forslaget legger for stor vekt på flyktningenes individuelle ansvar for å komme raskere i arbeid, og hensyntar ikke strukturelle barrierer som hindrer overgang til arbeid.

Anbefaling
Arbeidsutvalget tar høringssvar til Arbeids- og inkluderingsdepartementet og LO «Forslag om integreringsstønad for nyankomne flyktninger» til orientering.

Vedlegg:
Høringssvar til LO - Integreringsstønad for nyankomne flyktninger
Høringssvar til AID - Integreringsstønad for nyankomne flyktninger

AU-nummer: AU-sak 220-26
LS-nummer: LS-nummer

Godkjenning av innkalling

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Innkalling til landsstyremøte 5/2026 – 2.-3. desember 2026 godkjennes.

Møtet avholdes fysisk for landsstyrets medlemmer og kan følges elektronisk av andre som har tilgang til møtet via MyMeet og på stream.

Møterammen er beregnet fra onsdag 2. desember, kl 14.00 til torsdag 3. desember kl 16.00. Lunsj serveres kl. 13.00 den 2. desember og kl. 13.00 den 3. desember.

Det er bestilt enkeltrom for alle landsstyrets medlemmer på Clarion Hotel The Hub, Biskop Gunnerus' gate 3, 0155 Oslo, tlf. 23 10 80 00.

Saksdokumentene publiseres i MyMeet og på fo.no.

Det er møteplikt for landsstyrets faste representanter. Dersom det er behov for å være fraværende hele eller deler av møtet, må det søkes permisjon i MyMeet.

Dersom du ikke kan delta på landsstyremøtet, må du selv varsle din vararepresentant. Det er viktig at det kommer tydelig frem i permisjonssøknaden hvem som møter i ditt sted på landsstyremøtet.

Permisjonssøknader sendes før møtestart via MyMeet og behandles i landsstyremøtet.

Vi ønsker vel møtt til landsstyremøte. Ta gjerne kontakt hvis du har spørsmål.

Med vennlig hilsen

Marianne Solberg
Forbundsleder

Fellesorganisasjonen

Arkivsak-dok.:	26/0011712-
AU-nummer:	AU-sak 221-26
Saksbehandler:	Andreas Pedersen Kikvik
Møtedato:	26.10.2026

Høring - forslag om innføring av spesialistgodkjenning for sykepleiere innenfor åtte fagområder

Vedtak:
Høringsinnspillet til Helse- og omsorgsdepartmentet om forslag om innføring av spesialistgodkjenning for sykepleiere innenfor åtte fagområder tas til orientering.

Sammendrag:
Se høringsinnspillet her: FOs innspill til forslag til forskrift om spesialistgodkjenning av sykepleiere.pdf

Anbefaling
Arbeidsutvalget tar høringsinnspillet til Helse- og omsorgsdepartmentet om forslag om innføring av spesialistgodkjenning for sykepleiere innenfor åtte fagområder til orientering.

Arkivsak-dok.:	26/0012051
AU-nummer:	AU-sak 222-26
Saksbehandler:	Saksbehandler
Møtedato:	26.10.2026

Fullmakt protokoll for endring av statutter - OU fondet Virke HUK

Vedtak:
Arbeidsutvalget tar endringene av statuttene for OU-fondet til orientering og gir Fagforbundet fullmakt til å skrive under protokollen på vegne av FO.

Sammendrag:
I hovedoppgjøret i Virke HUK 2026 ble partene enige om å endre satsene og innbetalingsordningen til det felles opplærings- og utviklingsfondet (OU-fondet). Avgiften for ansatte i full stilling ble endret fra 5 kroner per uke til 46 kroner per måned. Arbeidsgivers andel økte fra 2,50 kroner per uke til 23 kroner per måned, og arbeidstakers trekk økte tilsvarende fra 2,50 kroner per uke til 23 kroner per måned. Det ble også enighet om at det innen 15. oktober skulle gjøres et arbeid for å endre statuttene.

Saksbeskrivelse
Arbeidet knyttet til endringen av statuttene er nå ferdigstilt. I dette arbeidet har forhandlingsleder for LO forbundene, Hanne Kolby representert forbundene Fagforbundet, FO, NTL, Creo og SI.

Endringene i OU-fondet som ble vedtatt i forbindelse med hovedtariffoppgjøret 2026, samt det etterfølgende partsarbeidet med revisjon av statuttene, innebærer at det etableres en todelt OU-ordning på Virke HUK-området.

Den ene delen av ordningen består av et felles fond hvor virksomheter og ansatte kan søke om økonomisk støtte til blant annet kompetanseheving, kurs, studieturer, hospitering og ulike utviklingstiltak. Den andre delen består av en ordning hvor arbeidstakerorganisasjonene tildeles OU-midler etter en fordelingsnøkkel basert på organisasjonenes medlemstall innenfor Virke HUK-området.

Partenes arbeid med revisjon av statuttene er nå avsluttet. Hanne Kolby fra Fagforbundet er forespurt om å signere protokollen på vegne av LO-forbundene i henhold til gitt fullmakt.
De reviderte statuttene trer i kraft fra 1. januar 2027. Se ellers vedlagt endringer av statuttene i vedlagt utkast til protokoll.

Anbefaling
At arbeidsutvalget tar endringene av statuttene for OU-fondet til orientering og gir Fagforbundet fullmakt til å skrive under protokollen på vegne av FO.

Vedlegg:
Protokoll:(utkast) Protokoll 2026.10.14 - Revidering av OU-statuttene i Virke-HUK-området.pdf

AU-nummer: AU-sak 223-26
LS-nummer: LS-nummer

Godkjenning av forretningsorden

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Landsstyret vedtar det framlagte forslag til forretningsorden:

1. Taletid
Dirigentene kan beslutte begrensning av taletid og inndra retten til replikk dersom dette er nødvendig for å gi alle inntegnede talere ordet innen den vedtatte tidsrammen.

2. Replikker
Replikker må knytte seg til det nærmeste foregående ordinære innlegg. Det gis anledning til svarreplikk. Det er ikke adgang til å ta replikk til replikk.

3. Strek
Dirigenten foreslår strek for en debatt når dette synes nødvendig for å gjennomføre debatten innen den vedtatte tidsrammen. Vedtak om å sette strek for en debatt fattes med alminnelig flertall. Vedtak om å oppheve eller på annen måte bryte vedtatte tidsrammer forutsetter 2/3 flertall.

4. Forslag til vedtak
Alle forslag til vedtak må leveres skriftlig ved at de sendes til dirigentbordet via den elektroniske løsningen. Det er ikke adgang til å sette fram eller trekke forslag når strek er satt for vedkommende debatt.

5. Forslag til uttalelse
Forslag til uttalelser må leveres skriftlig ved at de sendes til dirigentbordet via den elektroniske løsningen ved godkjenning av saksliste/tidsplan.

6. Voteringer
Voteringer skjer ordinært ved håndsopprekning. Landsstyret kan med alminnelig flertall vedta at en votering skal skje elektronisk.

Med alminnelig flertall menes mer enn halvparten av de avgitte stemmer.

Valg skjer skriftlig dersom noen av de stemmeberettigede krever det. Valg skjer enkeltvis.

7. Protokolltilførsler

Protokolltilførsler kan forlanges av alle representanter med forslagsrett. Protokolltilførsler må meldes innen behandlingen av saken er avsluttet og leveres skriftlig via det elektroniske møtesystemet. Alle som er enig i protokolltilførselen melder dette før møtets slutt, via det elektroniske møtesystemet.

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 224-26
LS-nummer: LS-nummer

Valg av tellekorps

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Forslag til tellekorps legges frem i møtet.

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 225-26
LS-nummer: LS-nummer

Valg av redaksjonskomite

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Redaksjonskomite: Ole Henrik Kråkenes, Linda Brichmann, Sølvi Folkedal og Tone Halvorsen.

AU-nummer: AU-sak 226-26
LS-nummer: LS-nummer

Valg av protokollkomitee

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

69 Hanne Vang og Olav Neerland er protokollkomite.

FO
Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 227-26
LS-nummer: LS-nummer

Landsstyrets innkallingsliste

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Landsstyret innkalles etter vedlagte liste:

Representanter med tale-, forslag- og stemmerett:

AVDELINGSREPRESENTANTER			
Fylke	**LS-representant**	**1. vararepresentant**	**2. vararepresentant**
Oslo	Siri Rygh	Ingeborg Gabrielsen	Liv-Unni Røraas
Viken	Anita Toverød	Sanam Cecilie Rognes Henriksen	Trond Rekdal Henriksen
Innlandet	Camilla Forum	Eli Nordahl-Hagen	Anne Karin Nordli
Vestfold og Telemark	Kine Jansen Egge	Jostein Bakkåker Fosse	Anne Sem Lofthus
Agder	Line Holth	Ingvild Skår	Preben Rasmus Kojan
Rogaland	Åshild Jacobsen	Harriet Ramstad	Randi Mortveit
Vestland	Margrete Stave Aksnes	Johannes Knudsen	Eva Aarskog

Møre og Romsdal	Anett Hauknes	Trude Jonassen	Laila Nøsen
Trøndelag	Elisabeth Olsen	Monika Finstad	Janne Marie Elgseter
Nordland	Anders Eivik	Gro-Anita Olsen	Sandra Jervås
Troms	Linda Brinchmann	Ann Kristin Sørgård Hansen	Marit Bøckman Gshib
Finnmark	Hanne Vang	Ove Solsvik	Frank Breivik

Fylke	**Representant (avdelingsleder)**	**Vararepresentant (nestleder)**
Oslo	Anne Øslebø	Tom Kollerud
Viken	Herdem S. Trønnes	David Forsell
Innlandet	Olav Neerland	Åse-Kari Kobbersletten
Vestfold og Telemark	Torunn Bredvei Steinsholt	Monica Holtan Fjeld
Agder	Christine Fredriksen	Sherin Elisabeth Andreassen
Rogaland	Hilde Slotnes	Elin Lindberg Kjeldsen
Vestland	Sølvi Folkedal	Ann-Kristin Nygård
Møre og Romsdal	Torill Brunsvik	Silje Alice Ness
Trøndelag	Runa Hjertø	Sylvi Dybvik
Nordland	Gunhild Holthe	Silje Reehaug Jørgensen
Troms	Gøril Madsen	Monica Eileen Lian
Finnmark	Heidi E. Pedersen	Marit Kransvik

ARBEIDSUTVALGET		
Forbundsleder		Marianne Solberg
Nestleder		Jannicke Larsen
Medlem av arbeidsutvalget		Ole Henrik Kråkenes
Medlem av arbeidsutvalget		Ina Libak
Medlem av arbeidsutvalget		Marit Selfors Isaksen
REPRESENTANT FRA VELFERDSVITERNE		
Representant	1.vararepresentant	2. vararepresentant
Tone Halvorsen		Tina Cecilie Eriksen
REPRESENTANT FRA FO-STUDENTENE		
Representant	**1. vararepresentant**	**2. vararepresentant**
Julie Abrahamsen	Maja Svenneby	Brynjar Berge

Representanter med tale og forslagsrett:

PRESENTANT FRA FO-STUDENTENE		
Representant	**1. Vararepresentant**	**2. vararepresentant**
Maja Svenneby	Jon Kristian Larsen Vervik	Sewit Asefaw

ANSATTES REPRESENTANT	
Representant	**Vararepresentant**
Tore Heen Ottesen	Arild Sverstad Haug

Representanter som kan få talerett:

KONTROLLKOMITEEN	
Leder	Inger Lisbet Hegland
Medlem	Tonje Hoff
Medlem	Odd Ravn

VALGKOMITEEN	
Leder	Ann-Kristin Nygård

FO

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 228-26
LS-nummer: LS-nummer

Valg av møteledere - LS-møte 5-2026

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

70 Marianne Solberg og Marit Selfors Isaksen velges som møteledere.

Fellesorganisasjonen

AU-møte 2. november 2026 - AU-saker til LS desember

Møtenummer: AU-møte 76/26

Møtedato: 02.11.2026

Deltakerliste: Marianne Solberg, Ole Henrik Kråkenes, Ina Libak, Jannicke Larsen, Marit Isaksen, Tore Heen Ottesen,

Saksliste:

AU-sak 229-26	26/0012010	Fullmakt SL - Forhandlinger - Særavtale for undervisningspersonale i grunnskole, videregående skole, kompetansesentra og andre undervisningsinstitusjoner.docx
AU-sak 230-26	26/0011937	Budsjett 2027.docx
AU-sak 231-26	26/0011852	Innmelding i Pårørendealliansen.docx
AU-sak 232-26	26/0012075	Innkalling til Landsmøte 2027.docx
AU-sak 233-26	26/0012074	Fremtidens Mediesatsing for FO.docx
AU-sak 234-26	26/0012040	Godkjenning av saksliste.docx
AU-sak 235-26	26/0012055	Velferd i offentlig regi - orientering til LS om FOs videre arbeid.docx
AU-sak 236-26	26/0012008	Bevilgning til Somliga går med trasiga skor - Notodden Blues Festival 2027.docx
AU-sak 237-26	26/0012084	Orientering om medlemsutvikling.docx
AU-sak 238-26	26/0012088	AU-protokoller til orientering - LS-møte 5-2026.docx
AU-sak 239-26	26/0012089	Protokoller og referat fra råd og utvalg til orientering - LS-møte 5-2026.docx
AU-sak 240-26	26/0011964	Orientering - IT-sikkerhet.docx
AU-sak 241-26	26/0012093	Økonomisk status pr nov 2026.docx
AU-sak 242-26	26/0012094	Uttalelser fra Landsstyret.docx

AU-sak 243-26	26/0012085	Valg - Supplering forhandlingsutvalget Spekter.docx
AU-sak 244-26	26/0012085	Valg - Forhandlingsutvalget Oslo kommune.docx
AU-sak 245-26	26/0012073	Ny avlønning av leder i FO Oslo .docx
AU-sak 246-26	26/0012098	Behandling av oversendt sak fra Varslingsutvalget.docx

Fellesorganisasjonen

Arkivsak-dok.:	26/0012010
AU-nummer:	AU-sak 229-26
Saksbehandler:	Arild Sverstad Haug
Møtedato:	02.11.2026

Fullmakt SL - Forhandlinger - Særavtale for undervisningspersonale i grunnskole, videregående skole, kompetansesentra og andre undervisningsinstitusjoner

Vedtak:
Arbeidsutvalget gir Skolenes Landsforbund (SL) fullmakt til å forhandle særavtale for undervisningspersonalet i grunnskole, videregående skole, kompetansesentra og andre undervisningsinstitusjoner på vegne av FO i Virke HUK område i 2026

Saksbeskrivelse:
Mandag 2. november skal det gjennomføres forhandlinger for Særavtale for undervisningspersonale i grunnskole, videregående skole, kompetansesentra og andre undervisningsinstitusjoner (FO har 9 medlemmer).

SL vil også forhandle med fullmakt på vegne av Fagforbundet og Creo.

Administrasjonen følger opp praktisk gjennomføring med SL knyttet til årets særavtaleforhandlinger.

Anbefaling
At arbeidsutvalget gir Skolenes Landsforbund (SL) fullmakt til å forhandle særavtale for undervisningspersonalet i grunnskole, videregående skole, kompetansesentra og andre undervisningsinstitusjoner på vegne av FO i Virke HUK område

Vedlegg:
Skriv inn vedlegg her.

AU-nummer: AU-sak 230-26
LS-nummer: LS-nummer

Budsjett 2027

Vedtak:
Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Følgende budsjett for 2027 vedtas:

INNTEKTER	
FAGBLADINNTEKTER	*400 000*
KONTINGENTER	*297 900 000*
ANNEN INNTEKT	*4 300 000*
OU-MIDLER	*20 600 000*
SUM INNTEKTER	***323 200 000***
KOSTNADER	
FOs INTERNE ORGANER	*17 700 000*
FAGPOLITISK ARBEID	*8 000 000*
PROFESJONSFAGLIG ARBEID	*5 300 000*
FO-STUDENTENE	*1 600 000*
ORGANISASJON OG INFORMASJON	*102 700 000*
FO KURSVIRKSOMHET	*16 300 000*
DRIFTSKOSTNADER	*77 600 000*
AVDELINGENE	*96 700 000*
SUM KOSTNADER	***326 800 000***
RESULTAT	*-2 700 000*
NETTO FINANSINNTEKTER	*2 700 000*
RESULTAT ETTER FINANS	*0*

Sammendrag

Budsjettforslaget for 2027 er utarbeidet med utgangspunkt i resultat for 2025, regnskapstall for faktisk forbruk per 15.09.2026, samt prognose for regnskapsåret 2026. Prognosen er justert for en generell kostnadsvekst på 4 prosent og korrigert for kjente forhold som påvirker inntekter og kostnader i 2027.

FO har fortsatt en solid økonomisk situasjon med tilfredsstillende egenkapital og et godt grunnlag for å møte organisasjonens strategiske prioriteringer. Samtidig har medlemsutviklingen blant yrkesaktive medlemmer vært svakere i 2026 enn forutsatt i budsjett 2026. Dette innebærer økt usikkerhet knyttet til framtidig inntektsvekst. Budsjettet for 2027 legger derfor til grunn uendrede inntektsforventninger sammenlignet med prognosen for 2026.

Budsjettet prioriterer fortsatt utvikling av organisasjonen, styrking av klubbapparatet og tillitsvalgtarbeidet, samt nødvendige investeringer i digitale løsninger. Samtidig må det settes av betydelige ressurser til gjennomføringen av Landsmøtet 2027.

Saksfremstilling

FOs økonomiske situasjon
Forbundet har solid økonomi med forholdsvis god egenkapital.
Ved årsoppgjørsdisposisjoner i 2025 økte den frie egenkapitalen i FO sentralt til kr 17,8 millioner. Dette var kr 4,5 millioner høyere enn landsmøtets krav på fri egenkapital på 8% av driftsinntekter. Sum resultat av avdelingene viste et underskudd på kr 3,2 millioner med tilsvarende reduksjon i fri egenkapital. Samtlige avdelinger har en størrelse på fri egenkapital som overstiger kravet om 5% av driftsinntektene.

Streikefondet forble uendret ved 2025-årsoppgjøret og er fortsatt er på kr 63,0 millioner. Dette er kr 35,3 millioner høyere enn LOs krav om kr 1.000 per medlem, og kr 29,7 millioner høyere enn FOs interne krav om kr 1200 per yrkesaktivt medlem. FO bør fortsatt søke å styrke streikefondet for å kunne håndtere en større streik.

Kontingentinntektene gikk noe ned i starten av 2026 som følge av omlegging til nytt medlemssystem. Dette var som forventet. Kontingentinntektene har gått opp igjen siste halvår til et høyere nivå enn i samme periode i fjor. En slik utvikling av medlemskontingenter skyldes overgang til nytt medlemssystem som har styrket kontingentinnkrevingen, på tross av nærmest uforandret antall yrkesaktive medlemmer i oktober 2026 sammenliknet med des 2025.

Ordinære kontingentinntekter i budsjett 2027 er beregnet ut fra medlemsutviklingen i 2026 og en forventning om 27 800 yrkesaktive medlemmer i budsjettåret. Landsstyret har en forventning om 41.000 medlemmer innen Landsmøte 2027 og 30.750 yrkesaktive medlemmer i 2027. Derav budsjettets satsningsområder på styrking av organisasjon, klubber, tillitsvalgte, landsmøte og kvalitet på tjenestene.

Avdelingenes tilskudd har vært styrket gjennom årene 2024-2026 grunnet vekst i antall yrkesaktive medlemmer og økt budsjettert inntektsnivå. I budsjett for 2027 er det forventet uendret inntektsnivå, noe som preger budsjettet da det også innebærer uforandret kostnadsnivå. Avdelingenes totale tilskudd er uforandret, men det er foretatt omfordeling ut i fra antall yrkesaktive medlemmer pr 1.10.2026. Dette vil oppdateres i revidert budsjett 2027.

Budsjettdisposisjoner på kostnadssiden for felleskostnader ved forbundet sentralt er også uforandret, men det er gjort omdisponeringer for å bygge opp under prioriteringene i perioden og styrke støtten til avdelingene.

Kursvirksomheten og bruken av OU-midler er under omlegging. Nivået på formålsgruppe 60 er tatt ned til mer forventningsrett nivå for kursvirksomheten, samtidig som OU midler vil dekke en del av kostnadene forbundet har hatt knyttet til nytt medlemssystem. Veilederkurs er tatt ut, men frie KS midler er styrket noe.

Kostnadene har vært økende gjennom 2026 grunnet generell prisøkning. I budsjett 2027 er det lagt til grunn forventningsrette kostnader (inflasjonskorrigert forbruk 2026).

Inntekter (inkl. OU-midler, ekskl. finansinntekter)
Årsregnskap 2025: kr 321 175 896
Revidert budsjett 2026: kr 323 225 000
Budsjett 2027: kr 323 175 000

Inntektene er hovedsakelig videreført fra revidert budsjett 2026. Den eneste Inntektsposten som oppjustert er OU-midler.

Kontingentinntekter
Regnskap 2025: kr 287 327 882
Revidert budsjett 2026: kr 297 725 000
Budsjett 2027: kr 297 925 000

Forbundets inntekter består i hovedsak av medlemskontingent fra de yrkesaktive medlemmene. Satsen på yrkesaktiv kontingent er på 1,55% av brutto lønn, ref. LM-sak 10.2/2023.

I tillegg til medlemskontingenten kommer månedlig forsikringspremie til LOfavør innboforsikring og HELP advokatforsikring. Premien for innboforsikring og HELP advokatforsikring videreføres med en økning tilsvarende forventet endring i pris for forsikringene. FO betaler Innbo- og HELP forsikring for studentene.

Premien for innbo- og HELP forsikring gjøres opp med et underskudd for FO på om lag kr. 1 mill. grunnet student- og pensjonistgruppen. Budsjetterte inntekter for 2026 er videreført fra revidert budsjett 2026 med utgangspunkt i medlemstall og innkomne kontingentinntekter pr. 30.09.2026.

	Regnskap 2025	Revidert budsjett 2026	Budsjett 2027
Ordinær kontingent	236 151 415	245 000 000	245 000 000
Redusert kontingent	4 369 836	4 800 000	4 800 000
Studentkontingent	310 100	500 000	500 000
Stipendandel (1,5 % av ord. kont.)	3 585 000	3 675 000	3 675 000
Solidaritetsarbeid (1 % av ord. kont.)	2 390 000	2 450 000	2 450 000
LOfavør innboforsikring	40 521 531	41 300 000	41 500 000
Sum kontingenter	287 327 882	297 725 000	297 925 000

Annonse- og abonnementsinntekter (Fagbladinntekter)
Inntektsposten videreføres uendret fra revidert budsjett 2026 med kr 400 000, da det ikke er planlagt noen endringer i annonsering eller abonnement for Fontene.

Annen inntekt
Annen inntekt består av følgende poster og videreføres tilnærmet uendret fra revidert budsjett 2026, med unntak av veilederkurs og gamle ubenyttede FO stipend som er tatt ut:

- Profileringsutstyr, noe ned til – kr 3 000 000
  Må ses i sammenheng med 514 FOs nettbutikk
- Inndekkede saksomkostninger – kr 500 000
  Inntekter fra rettssaker hvor FO får medhold og saksomkostninger refunderes forbundet
- Tilskudd fra Helsedirektoratet til godkjenningsordningene – kr 350 000
- Andre refusjoner (behandlingsgebyr godkjenningsordninger og deltakeravgift for diverse konferanser) – kr 400 000
- Sum annen inntekt: kr 4 500 000

Inntekt fra tariffavtale OU-midler:
I 2027 beregner FO å kunne innhente anslagsvis 20,6 millioner kroner i OU-midler knyttet til tillitsvalgtskolering på de ulike tariffområdene:
Kr 18,5 millioner vil kunne finansiere OU-tiltak på KS-området
Kr 1,5 million vil kunne finansiere OU-tiltak på statsområdet
Kr. 11 millioner vil kunne finansiere OU-tiltak på tariffområde Spekter
I tillegg vil FO gjennomføre noen kurs rettet mot medlemmer som ikke er tillitsvalgte. Medlemskurs finansieres ikke av OU-midler.

Netto finansinntekter
Det budsjetteres med kr 2 700 000 for 2027.

Avsetninger og resultat
Det budsjetteres avsetning til solidaritetsarbeid og FO-stipend med henholdsvis 1 og 1,5 prosent.

Avsetning til landsmøte 2031 er kr 3,5 millioner. Avsetninger til egenkapital og streikefond gjøres ved årsoppgjørsdisposisjoner i sak om årsoppgjør 2026.

Kostnader:

Regnskap 2025:	kr 324 174 159
Revidert budsjett: 2026:	kr 326 760 000
Budsjett 2027*:	kr 325 845 000

Som nevnt over tar budsjettforslaget for 2027 utgangspunkt i regnskapet for 2025, revidert budsjett 2026 og økonomisk status pr. 30.09.2026.

Tilskudd til avdelingene er beregnet ut fra ordinær kontingent på 1,55% i 2027.
Det er omdisponert midler i budsjett 2027 sammenliknet med revidert budsjett 2026 for å imøtekomme økte lønnskostnader, samt budsjettpost for Landsmøte 2027 i tillegg til avsetning til Landsmøte 3031.

FOs regnskap er bygd opp med interne regnskapsområder for å kunne rapportere til de politiske organer om hvor stor del av midlene som benyttes til ulike formål i organisasjonen. Landsstyret vedtar budsjett på overordnet formålsgruppe. For saksopplysning er det under hver formålsgruppe beskrevet hvilke midler som er satt av og hva disse midlene er planlagt benyttet til i 2027. For å ha et sammenligningsgrunnlag, er det for hvert kostnadsformål listet opp forbruk pr. 31.12.2025 og revidert budsjett 2026 i tillegg til budsjettforslag 2027. Se vedlagt regneark for en fullstendig oversikt.

10 FOs interne organer
Regnskap 2025: kr 13 698 3940
Revidert budsjett 2026: kr 15 100 000
Budsjett 2027*: kr 17 650 000

Formålsgruppen dekker vedtektsfestede- og landsmøteoppnevnte råd og utvalg, Landsmøtet, Landsstyremøter og Yrkesetisk råd. Lønn for forbundsledelsen ligger i formålsgruppen i tillegg til forbundsledelsens kostnader knyttet til møter med avdelingene. Andre eksterne møter med politisk påvirkning og representasjon som utføres av forbundsledelsen samt kostnader knyttet til pendlerleilighetene.

Økningen i budsjett 2027 skyldes hovedsakelig budsjettering til formål 101 Landsmøte.

20 Fagpolitisk arbeid
Regnskap 2025: kr 7 320 370
Revidert budsjett 2026: kr 7 980 000
Budsjett 2027: kr 7 980 000

Formålsgruppen dekker kostnader knyttet til medlemssaker og bistand fra LO juridisk. Juridisk bistand skjermes i sin helhet. Formålsgruppen omhandler også politiske områder og aktiviteter i tråd med handlingsprogrammet hvor FO har behov for å sette agendaen eller innhente mer kunnskap om et tema for å få det belyst. Internasjonalt solidaritetsarbeid ligger også inn under denne formålsgruppe.

Budsjett for formålsgruppen er videreført fra revidert budsjett 2026.

30 Profesjonsfaglig arbeid
Regnskap 2025: kr 6 376 547
Revidert budsjett 2026: kr 5 665 000
Budsjett 2026: kr 5 265 000

Her budsjetteres samarbeid og prosjekter av profesjonsfaglig karakter. Profesjonsrådene ligger her, FOs stipend, kompetanseinnhenting, godkjenningsutvalg med mer. Kostnader til profesjonsrådene er i hovedsak knyttet til møtevirksomhet for profesjonsrådene og budsjetteres forventningsrett sammenliknet med revidert budsjett 2026.

40 FO-Studentene
Regnskap 2025: kr 1 367 817
Revidert budsjett 2026: kr 1 970 000
Budsjett 2027: kr 1 600 000

Budsjett på formål 410 Årsmøte og landsting/lokallagskonferanser er nedjustert med kr 200 000 ut fra faktiske kostnader pr. 3 kvartal 2026, samt historiske tall på forbruket. Budsjettposten for markedsføring er tatt ut da det belastes medlemsrelaterte kostnader under formålsgruppe 50 organisasjon og informasjon. Budsjett på andre formål i gruppen er videreført fra revidert budsjett 2026.

50 Organisasjon og informasjon
Regnskap 2025: kr 98 371 720
Revidert budsjett 2026: kr 104 855 000
Budsjett 2027: kr 102 710 000

Formålsgruppen skal ivareta organisasjonens vedtatte satsningsområder for medlems-rekruttering - og bevaring, utvikling og synliggjøring av organisasjonen. Formålsgruppen er budsjettert forventningsrett.

FO betaler 2 promille av medlemmenes lønnsmasse i kontingent til LO. Medlemsmassen tilsier at samlet kontingent vil utgjøre 31,3 millioner kroner.

60 FO kursvirksomheten

Regnskap 2025:	kr 15 349 591
Revidert budsjett 2026:	kr 18 170 000
Budsjett 2027:	kr 16 320 000

FO har inngått flere tariffavtaler hvor det er avtalt at det skal settes av Opplærings- og utviklingsmidler (OU-midler). Hvordan disse midlene kan benyttes avhenger av hva som er avtalt i den enkelte tariffavtale.

OU-inntektene er avhengig av hvor mange yrkesaktive medlemmer FO rapporterer på de respektive tariffområdene. Det er videre et krav at det fremlegges dokumentasjon på at OU-tiltakene dekker de formål som er avtalt i den enkelte tariffavtale.

Samlet er posten tatt ned i hovedsak grunnet at veilederkursene er avviklet og det er forventet mindre kostnader knyttet til toppskolering i 2027. Underbudsjetteringen av samleposten skaper rom for endringene landsstyret har vedtatt på utvikling av kursområdet og vil endres i rev. Budsjett 2027.

KS-midler til avdelingene

Midlene fra formål 651 KS-midler til avdelingene for 2027 er økt med 0,5 millioner og fordeler seg basert på antall yrkesaktive KS-medlemmer i hver avdeling pr. 01.10.2026:

	Medlemsgrunnlag*	«Pott» pr avdeling
Viken	3 377	688 568
Innlandet	1 350	283 540
Vestfold og Telemark	1 239	256 088
Agder	1 231	367 537
Rogaland	2 030	410 355
Vestland	2 594	520 985
Møre og Romsdal	1 110	224 947
Trøndelag	1 966	400 931
Nordland	924	188 480
Troms	465	95 060
Finnmark	299	63 510
Til sammen:	16 585	4 000 000

70 Driftskostnader

Regnskap 2025:	kr 86 916 124
Revidert budsjett 2026:	kr 74 948 812
Budsjett 2027:	kr 77 635 000

Hovedformålet er ment å dekke felleskostnader for å drifte forbundet. Dette gjelder lønn til de ansatte, IKT, husleie, porto, m.m. Den største kostnaden utenom lønn og pensjon er felles IKT-kostnader (avtaler, lisenser, support og vedlikehold etc for hele organisasjonen).

80 Avdelingene

Regnskap 2025:	kr 94 773 049
Revidert budsjett 2026:	kr 96 685 000
Budsjett 2027:	kr 96 685 000

Tilskudd til avdelingene utgjør 41 % av yrkesaktiv kontingent. Da rekrutteringen av yrkesaktive medlemmer i 2026 har stagnert, er avdelingenes tilskudd uforandret i budsjett 2027 sammenliknet med revidert budsjett 2026 i likhet med organisasjonen for øvrig. I perioden 2024-2026 er tilskuddet til avdelingene styrket med ca. kr. 10 mill. som følge av medlemsvekst og økte inntekter. Avdelingstilskuddet dekker driften, samt lønns- og pensjonskostnader for tillitsvalgte i avdelingene.

Budsjett for FO Oslo er nedjustert med beløp som avdelingen mottok som kompensasjon for å håndtere Oslo kommune tariffområde. Tariffområdet blir håndtert fra FO sentralt som de andre tariffområdene og team forhandling styrkes deretter.

Beregningen baserer seg på yrkesaktiv kontingent i revidert budsjett 2026 og antall yrkesaktive medlemmer per 01.10.2026. Avdelingstilskuddet skal beregnes på nytt i revidert budsjett 2027 ut fra faktiske tall for kontingentinntekter og antall medlemmer pr. 31.12.2026.

Rammevilkårene og grunnlaget for budsjett 2027

Dokumenter og grunnlagsmateriale for budsjett 2027 er:

- Regnskap 2025
- Økonomisk status pr. 30.09.2026
- Inflasjonsjusterte kostnader (justert med 4 %) pr. 30.09.2026.
- Lønns- og prisvekst iht. frontfagsoppgjøret
- Revidert budsjett 2026
- Retningslinjer for OU-midler
- Antall yrkesaktive medlemmer på 27 800

Budsjettforslag 2027 legger til grunn landsmøtets krav om avsetninger til fri egenkapital, streikefond, solidaritetsarbeid og medlems- og tillitsvalgtstipend.

Avsetning til fagstipender er 1,5% av yrkesaktiv kontingent.

Krav på størrelse av fri egenkapital for FO sentralt er 8% av driftsinntekter.

Minimumskravet for størrelse av streikefondet per yrkesaktivt medlem er økt fra LOs minimumskrav på 1.000 kroner til et FOs internt krav på 1.200 kroner.

Pensjonskostnader for FOs hybridordning i perioden 2016-2026 ble ført på lik linje med innskuddsbasert pensjonsordning. Dette betyr at kostnadene utgjør det som er fakturert I løpet av regnskapsåret, og det påløper ikke noen ekstra kostnader i form av pensjonsforpliktelser fra aktuarberegning ved årets slutt.

Vedlegg:

Budsjett 2027 til LS des 2026.xlsx

Arkivsak-dok.:	26/0011852-
AU-nummer:	AU-sak 231-26
Saksbehandler:	Saksbehandler
Møtedato:	02.11.2026

Innmelding i Pårørendealliansen

Vedtak:
Arbeidsutvalget vedtar at FO skal søke om medlemskap i Pårørendealliansen

Sammendrag:
FO bør søke om å bli hovedmedlem av pårørendealliansen siden dette kan gi oss muligheter til å bygge kontakter i flere relevante pårørendeorganisasjoner. Videre så er NSF et sentralt medlem her, og FO bør delta for å sikre at også disse organisasjonene trekker frem viktigheten av sosialfagene i sitt politiske arbeid.

Saksbeskrivelse
Pårørendealliansen er en frittstående paraplyorganisasjon som arbeider for bedre vilkår for pårørende og for å synliggjøre utfordringene knyttet til pårørendeomsorg. Organisasjonen er en aktiv pådriver for utviklingen av norsk pårørendepolitikk, på tvers av ulike diagnoser, tjenesteområder og pårørendegrupper. PA har i dag rundt 50 medlemsorganisasjoner.

Blant medlemsorganisasjonene finner vi både pasient- og pårørendeorganisasjoner, fagforbund og andre aktører. Norsk Sykepleierforbund (NSF) er medlem, og Espen Gade Rolland, som representerer NSF-SPOR, er styreleder i Pårørendealliansen. Se mer om PA på nettsiden deres: https://www.parorendealliansen.no/

Pårørendefeltet er relevant for FO på flere områder. Pårørendes situasjon henger tett sammen med spørsmål om tjenestenes kapasitet og kvalitet, sosialfaglig kompetanse, arbeidsliv og levekår. For FO kan et medlemskap derfor være interessant som en arena for å påvirke pårørendepolitikken og løfte fram et sosialfaglig perspektiv, samtidig som det gir mulighet til å samarbeide med andre organisasjoner om saker som overlapper med FOs politikk.

Prosessen med å bli medlem er at FO må søke alliansen opp medlemskap. Styret i alliansen har fortløpende behandling av søknader om opptak.

Administrative og økonomiske konsekvenser
Medlemskontingenten er kr 6000,- for hovedmedlem og kr 3000,- for støttemedlem. Forskjellen er at hovedmedlemmer har stemmerett, og det har ikke støttemedlemmer.

Videre vil det kreve at rådgiver/politisk ansvarlig deltar på årsmøte (som arrangeres annethvert år) og eventuelle andre relevante møter og konferanser.

Anbefaling
Administrasjonen anbefaler at arbeidsutvalget vedtar at FO skal søke om medlemskap i Pårørendealliansen.

AU-nummer: AU-sak 232-26
LS-nummer: LS-nummer

Innkalling til Landsmøte 2027

Vedtak:

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Landsstyret tar Arbeidsutvalgets innkalling til Landsmøte 2027 og fremdriftsplan til orientering

Landsstyret vedtar «Sterkere inn i framtida» som slagord for Landsmøtet 2027

Saksfremstilling

I henhold til FOs vedtekter § 5.1 skal arbeidsutvalget innkalle til landsmøte med minst 36 ukers varsel. FOs landsmøte 2027 avholdes 16. - 19. November på Oslo Kongressenter. Overnatting for delegatene blir på Clarion hotel The Hub i Oslo. Landsmøtet åpner 16. november kl. 11.00 og avsluttes 19. november kl. 16.00. Det blir landsmøtemiddag på torsdag.

Innkallingen ligger vedlagt og omhandler følgende temaer: innsending av saker og saksbehandling, representasjon, frister for å velge delegater og reise-/oppholdsutgifter. Innkallingen vil bli annonsert i Fontene.

All informasjon om landsmøtet vil bli lagt på en egen nettside, fo.no/lm27

Arbeidsutvalget foreslår "Sterkere inn i framtida" som en overskrift for landsmøtet. Det handler om at vi skal bli en enda sterkere organisasjon, ha enda sterkere fokus på sosialpolitikk og våre profesjoner og fortsatt jobbe for en sterk og god lønns- og tariffpolitikk.

Fremdriftsplan for landsmøtet:

Des 2025	LS-sak LM 2027 – hovedlinjer og fremdriftsplan
Des 2026	LS-sak LM 2027 – godkjenning av innkalling

Jan 2027	Formell innkalling sendes ut
Jan 2027	O-rundskriv om innkalling og fremdriftsplan for LM
9-10.mars 27	LS-sak – valg av settevalgkomite og innstilling på valg av dirigenter
14. april 27	Delegater fordeles, basert på medlemstall pr. 01.april 2027
30.mai 27	Frist for saker fra avdelingene
8-9.juni 27	LS-møte – landsstyret innstilling til LM på saker som er klare
28.sept 27	Frist for innsending av delegatfullmakt fra avdelinger og FO-studentene, hver avdelings delegasjon til landsmøtet må utgjøre minst 50 % kvinner.
5-7.okt 27	LS-møte – landsstyrets innstilling til LM på prinsipprogram, vedtekter, saker lagt frem av eller gjennom landsstyret, økonomiske prioriteringer for perioden, fastsetting av kontingent.
12.okt 27	Frist for utsending av saker til landsmøtet med landsstyrets innstilling
15.nov 27	LS-møte før landsmøtet
16.nov 27	Landsmøtet åpner kl. 11.00

Vedlegg:

Innkalling LM27

FO

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 233-26
LS-nummer: LS-nummer

Fremtidens mediesatsing for FO

Vedtak:

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

1. Utgi åtte papirutgaver av Fontene i 2027

2. Fontene Forskning skal utgis med en digital og en papirutgave i 2027. Målet er at det skal bli et heldigitalt magasin i løpet av 2028
3. FO skal være tett på medieutviklingen og landsstyret skal gjøre en årlig vurdering av vår mediesatsing, ref § 15 i vedtektene og FOs klima- og miljøstrategi

Sammendrag:

Mediehverdagen er i endring og har vært det i lang tid. Papirlesingen går ned. Det er et kontinuerlig utviklingsarbeid å se på hvordan vi kan utnytte våre medieressurser på best mulig måte. Med denne saken vil arbeidsutvalget orientere landsstyret om hva som er gjort siden vi behandlet LS-sak 44/2025, fremtidens mediesatsing for FO gjennom LO Media.

I FOs vedtekter er tidsskriftet omtalt i § 15. «FO utgir tidsskriftet Fontene med jevnlige utgaver og spesialnummeret Fontene Forskning. Tidsskriftenes formål, utgivelseshyppighet og omfang fastsettes av landsstyret.»

Sett i lys av de hyppige endringene i mediehverdagen må FO være på ballen og foreta jevnlige vurderinger for å se om vi er i takt med medieutviklingen og FOs klima- og miljøstrategi.

Saksfremstilling

Vi har hatt fokus på Fontene siden landsmøtet i 2023 med bakgrunn i forslag oversendt fra FO Viken og FO Vestland. Disse forslagene omhandlet klimaavtrykk, antall papirutgivelser av Fontene og at medlemmene kan få mulighet til å velge vekk papirformat. Vi har også hatt fokus på dette sett i lys av den generelle medieutviklingen i samfunnet.

Landsstyret behandlet i LS-sak 11/2025 en orienteringssak om Fontene og Fontene forskning, og i LS-sak 44/2025 en sak om fremtidens mediesatsing for FO gjennom LO Media. Her ble det redegjort for medievaneundersøkelser som viser at papirmedier blir stadig mindre viktig som kilde til informasjon om fagbevegelsen.

Med bakgrunn i disse sakene tok man noen grep for at Fontene og Fontene Forskning fortsatt skal være et attraktivt medlemstilbud og nå ut med dagsaktuelt innhold. Antall papirutgaver av Fontene ble nedskalert fra ti til åtte, og en av to årlige utgivelsene av Fontene forskning skulle være digital. Budsjettet skulle holdes uendret. Det ble også vedtatt en satsing på SOME i samarbeid med HK og El & IT forbundet, drevet av LO Media. Denne satsingen har gitt gode resultater som vil bli redegjort for i en presentasjon på landsstyremøtet.

Det at vi tok aktive grep for å nedskalere papirutgaver ser vi er positivt med tanke på utviklingen i papirlesing. Fakta er at det er nedadgående tall, vi leser mindre og mindre papir. Det er også betenkeligheter sett i et miljø- og klimaperspektiv. Det er høye returmengder av Fontene. For hvert nummer må vi destruere ca 1 400 blader som kommer i retur. I hovedsak skyldes det feil adresse, ukjent adresse eller at medlemmene ikke har markert postkassen sin riktig.

I tråd med LS-sak 11/2025 utgis Fontene forskning med en digital utgave i 2026. I løpet av året har det vært jobbet med et nytt verktøy for digital publisering som også skal øke søkbarheten i eldre artikler. I 2027 skal det jobbes videre med mål om at Fontene forskning skal bli heldigitalt så raskt som mulig. Hensikten er å øke tilgjengeligheten og at alle utgivelser blir i tråd med miljø- og klimastrategien.

LO Media er et mediehus for fagbevegelsen og forbundene i LO bruker store ressurser på å drive dette. Ressurser som kan utnyttes bedre. LO Media er en stiftelse og grunnleggerne/eierne er LO og forbundene. De har utpekt et styre i stiftelsen som har et overordnet ansvar for driften, mens det er de enkelte forbund som formelt er utgiver av de respektive publikasjonene. FO er på eiersiden i LO Media og forbundsleder har styreplass. Det betyr at vi har stor egeninteresse i at LO Media driftes godt. LO Media har hatt stort sett uendret organisering de siste årene. Det må være et mål om å bruke ressursene mer hensiktsmessig på tvers av forbundene. Det er viktig å ta en tydeligere posisjon på venstresidas mediesatsing og prege nyhetsbildet med vår politikk.

For å komme videre i utviklingen er LO Media i omstilling. Forbundene som utgivere har i den senere tid jobbet sammen om hva slags felles ambisjoner og mål man har for LO Media. Det er mye ressurser som legges inn fra alle forbund og det er viktig at disse ressursene utnyttes på best mulig måte. Det har i den forbindelse blitt utarbeidet rapporter og utredninger og utgiverne har samlet seg om følgende punkter som blir viktige fremover:

- Kommunisere godt med medlemmene
- Nå allment ut til unge mennesker
- Nå bredt ut blant beslutningstakere
- Større digital rekkevidde

For å kunne oppnå dette har utgiverne bedt styret og daglig leder igangsette et omstillingsarbeid. Økt digital rekkevidde er spesielt viktig med tanke på at i de senere år er antallet magasinutgaver halvert. Tradisjonelle mediebedrifter har prioritert digital satsing og LO Media må fremover målrettet satse for å få økt digital rekkevidde. Her vil landsstyret motta noe mer orientering fra daglig leder Geir-Terje Ruud i LO Media i løpet av møtet.

FO

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 234-26
LS-nummer: LS-nummer

Godkjenning av saksliste

Vedtak:

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Landsstyret godkjenner følgende saksliste for landsstyremøte 2. desember kl. 13.30 til 3. desember kl. 16.00, med mulige justeringer under møtet.
Tidsplanen legges fram fra møtebordet.

2.-3. desember 2026
Møtet avholdes fysisk for landsstyrets medlemmer og kan følges elektronisk. Lenke ettersendes.
Åpning ved forbundsleder
62/26: Konstituering - Valg av møteledelse
63/26: Konstituering - Landsstyrets innkallingsliste
64/26: Konstituering - Valg av protokollkomite
65/26: Konstituering - Godkjenning av innkalling
69/26: Konstituering - Godkjenning av saksliste
66/26: Konstituering - Valg av redaksjonskomité
67/26: Konstituering - Valg av tellekorps
68/26: Konstituering - Godkjenning av forretningsorden *Frist for å melde saker til eventuelt.*
70/26: AU-protokoller til orientering
71/26: Protokoller og referater fra råd og utvalg – til orientering
80/26: Innkalling til Landsmøte 2027
72/26: Valg – Forhandlingsutvalget Oslo Kommune
73/26: Valg – Suppleringsutvalg forhandlingsutvalget Spekter
74/26: Orientering om medlemsutvikling
75/26: Orientering til Landsstyret om IT-sikkerhet
76/26: Fremtidens mediesatsing for FO
77/26: Økonomisk status pr. nov 2026
78/26: Velferd i offentlig regi – orientering til landsstyret om videre arbeid
79/26: Ny avlønning av leder i FO Oslo
81/26: Budsjett 2027
82/26: Uttalelser fra Landsstyret
83/26: Eventuelt

AU-nummer: AU-sak 235-26
LS-nummer: LS-nummer

Velferd i offentlig regi – orientering til landsstyret om videre arbeid

Vedtak:

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Landsstyret tar saken til orientering.

Sammendrag

FO har lenge advart mot konsekvensene av å organisere helse- og velferdstjenester som markeder og vektlagt at barnevernet er spesielt dårlig egne for markedsstyring fordi brukergruppen er så sårbar.

En nylig rapport om risiko for arbeidslivskriminalitet hos private leverandører av barnevernstjenester, viser alvorlige implikasjoner av private velferdstjenester og velferdskriminalitet.

Med denne saken får landsstyret en kort orientering om hvordan FO vil fortsette å jobbe for velferdstjenester i offentlig regi. I forbindelse med saken vil daglig leder Linn Herning i For Velferdsstaten og tidligere medlem i avkommersialiseringsutvalget, holde en innledning for landsstyret. Formålet med saken er å gi landsstyret en orientering om status og anledning til å komme med innspill til hva som er viktig å vektlegge på veien videre.

Saksfremstilling

Våre felles velferdstjenester er ikke egnet for konkurranse og markedslogikk. Profittmotivet hos kommersielle aktører kan bidra til at skattemidler lekker ut som overskudd til private eiere, at de ansatte får dårlige arbeidsvilkår og at tjenestene til sluttbrukerne blir svekket eller uforsvarlige. Selv om kommersielle virksomheter også kan forfølge gode formål er avkastningsformålet grunnleggende problematisk i velferdstjenestene.

Når barnevernet skal yte tjenester til de aller mest utsatte barn og unge, er det et paradoks at det i stor grad styres gjennom anskaffelser og kontrakter med kommersielle tilbydere. Derfor

har FO lenge advart mot konsekvensene av å organisere helse- og velferdstjenester som markeder, og vektlagt at barnevern er spesielt dårlig egnet for markedsstyring fordi brukergruppen er så sårbar. Dette ble uttrykkelig dokumentert i den nylige utgitte A-krim-rapporten.

I tråd med FOs prinsipprogram jobber FO for at velferdstjenestene skal finansieres av det offentlige. I LS-sak 60/2026, vedtok FO uttalelsen «Kriminelle skal ikke få utnytte barnevernet». Denne presiserer at kritikken mot private tilbydere ikke handler om de ansatte som jobber der, eller institusjonene som hver dag gjør en viktig jobb for barn og unge. De dekker et reelt behov som staten selv har lagt til grunn at private aktører skal dekke. Utfordringen er at dette gjør sektoren mer fragmentert, binder opp store ressurser til anbud, kontrakter og kontroll. Ikke minst åpner det opp for at det kan hentes ut profitt fra tjenester som er ment å ivareta noen av de mest sårbare barna i samfunnet.

Allianser er en styrke

Arbeidsutvalget mener det er en styrke å stå samlet med andre sterke aktører i arbeidet for en avkommersialisering av velferdstjenestene - det er et fragmentert system som krever både kortsiktige løsninger og langsiktig planlegging. Dette er også et politikkområde som preges av sterke kapitalkrefter og ideologiske kamper. Og utfordres av etablert politikkutforming fordi den baserer seg på årlige budsjett og politikere som må vise til resultater innenfor en valgperiode. Alt dette gjør at det er vanskelig å få politisk gjennomslag, noe som krever at vi har stor politisk tyngde å lene oss på.

Derfor FO inngått et samarbeid med Fagforbundet og For Velferdsstaten. Målet med samarbeidet er å samle konkret kunnskap om hvordan en utfasing av kommersielle aktører kan gjennomføres på en forsvarlig måte. Det er blitt identifisert en rekke forhold som man i dag ikke har tilstrekkelig kunnskap om, og som trolig ses på som hinder for å lage en plan for utfasing av kommersielle. Dette dreier seg særlig om kostander knyttet til bygg, pensjon og arbeidstid. Å fremskaffe denne kunnskapen er en sentral del av samarbeidet.

Vi må jobbe helhetlig og ha mål både på kort og lang sikt

FO er tydelige på at avkommersialisering av både barnevernet og andre helse- og velferdstjenester er nødvendig for å sikre likeverdige og forsvarlige tjenester. Der kommersielle aktører er en del av tilbudet må det være gode kontroll- og tilsynsordninger på plass for å forebygge velferdskriminalitet. Dette er synspunkter som FO fremmer alene og i samarbeid med andre i forbindelse med innspill til statsbudsjettet, ulike høringsinnspill og i vårt øvrige politiske påvirkningsarbeid lokalt og nasjonalt.

Arkivsak-dok.:	26/0012008-
AU-nummer:	AU-sak 236-26
Saksbehandler:	Andreas Pedersen Kikvik
Møtedato:	02.11.2026

Bevilgning til Somliga går med trasiga skor - Notodden Blues Festival 2027

Vedtak:
Arbeidsutvalget bevilger kr. 20.000 til prosjektet «Somliga går med trasiga skor», LOs samarbeidsprosjekt med Notodden Blues Festival 2027.
Bevilgningen belastes formål 221 Bevilgninger.

Sammendrag:
FO har i flere år bevilget støtte til «Somliga går i trasiga skor». Dette prosjektet er historisk noe FO støtter. Prosjektet har en sterk solidarisk profil som er i tråd med FOs prinsipp- og handlingsprogram, og mange FO medlemmer deltar på arrangementet.

Arbeidsutvalget har tradisjonelt gitt 20.000 kroner fra formål 221 Bevilgninger til dette arrangementet.

Saksbeskrivelse
FO har i flere år og sammen med en rekke andre LO-forbund bevilget økonomisk støtte til prosjektet «Somliga går med trasiga skor». LOs samarbeidsprosjekt med Notodden Blues Festival. Prosjektet søker også i år om støtte fra LO-forbundene. LO stiller med stand på torget i Notodden, og arrangerer gratis konserter i samarbeid med bluesfestivalgen. Sammen med LOfavør, Sparebank1. Help Advokatforsikring, Norsk Folkehjelp og flere frivillige fra LOs forbund sørges det for mye aktivitet, synliggjøring og informasjon om LO under festivalen.

Anbefaling
Arbeidsutvalget bevilger kr. 20.000 til prosjektet «Somliga går med trasiga skor», LOs samarbeidsprosjekt med Notodden Blues Festival 2027.
Bevilgningen belastes formål 221.

Vedlegg:
Se søknad med mer informasjon: https://fellesorganisasjonen.sharepoint.com/:w:/r/sites/fo-dynamics/_layouts/15/Doc.aspx?sourcedoc=%7B89AFBE3D-46A8-4656-9E56-D66F9E76CD46%7D&file=20261011%20S%25u00f8knad%20om%20%25u00f8konomisk%20st%25u00f8tte%20for%202027%20med%20vannmerke.docx&action=default&mobileredirect=true

AU-nummer: AU-sak 237-26
LS-nummer: LS-nummer

Orientering om medlemsutvikling

Vedtak:

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Orientering om medlemsutvikling tas til orientering

Saksfremstilling:

Det vil bli gitt en muntlig orientering om medlemsutvikling i møtet.

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 238-26
LS-nummer: LS-nummer

AU-protokoller til orientering - LS-møte 5-2026

Vedtak:

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Landsstyret tar AU-protokoll 61/2026 og til og med AU-protokoll 76/2026 til orientering.

AU-nummer: AU-sak 239-26
LS-nummer: LS-nummer

Protokoller og referat fra råd og utvalg til orientering - LS-møte 5-2026

Vedtak:

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Landsstyret tar følgende utsendte protokoll etter forrige LS-møte til orientering:

- Referat fra møte i yrkesetisk råd - 7. september 2026
- Referat fra møte i profesjonsrådet for barnevernspedagoger – 8.september 2026
- Referat fra møte i profesjonsrådet for barnevernspedagoger – 4.juni 2026
- Referat fra møte i sosionomer og velferdsvitere – 8.september

Saksfremstilling

Saken oppdateres med referatene så snart de er tilgjengelige

AU-nummer: AU-sak 240-26
LS-nummer: LS-nummer

Orientering til landsstyret om IT-sikkerhet

Vedtak:

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Landsstyret tar sak om IT-sikkerhet til orientering

Sammendrag

IT-sikkerhet er en sentral del av sikkerhetsarbeidet hos de fleste organisasjoner og virksomheter. Landsstyret får med denne saken en orientering om arbeidet som nå gjøres for å styrke IT-sikkerheten i organisasjonen.

Saksfremstilling

Som arbeidstakerorganisasjon forvalter FO av natur svært personsensitiv informasjon. Det er svært mange aktører som er interessert i informasjonen FO forvalter og som vil forsøke å få tak i denne informasjonen med illegitime hensikter. Det er dokumentert at det inntreffer flere datainnbrudd rundt om i Norge hvert år, for eksempel datainnbruddet i Lørenskog kommune eller hos NTL sommeren 2026. Når angrepene først gjøres, er de målrettede og raske, hvor sensitiv eller kompromitterende data brukes for å kreve penger mot å «slette» informasjonen eller ikke publisere den. Det ligger stor usikkerhet i denne type utpressing. Globalt er denne form for virksomhet dobbelt så stor som markedet for Narkotika.

I perioden 01.01.26-20.09.26 ble FO utsatt for over 2.600 forsøk på illegitime innloggingsforsøk fra hele verden.



Heldigvis har FO et godt sikkerhetsoppsett hos vår IT-leverandør Digiflow. FO har styrket IT-sikkerheten ved å bytte medlemssystem, arkivsystem og saksbehandlingssystem til Dynamics. I tillegg har FO koblet seg på en SOC-tjeneste. En SOC-tjeneste er anbefalt fra Nasjonal Sikkerhetsmyndighet og er en døgnbemannet overvåkningssentral som følger med på aktiviteten inn og ut av FOs systemer for å fange opp uventet aktivitet og raskt stenge tilganger.

Allikevel må strukturen rundt oss som bruker systemene bli bedre for å høyne bevisstheten rundt IT-sikkerhet i organisasjonen. Fokus framover blir derfor en styrket IT-sikkerhetskultur for FOs brukere med en strukturert tilnærming til temaet.

Arbeidet med IT-sikkerhet i FO

FO skal sammen med sin IKT-leverandør sørge for at FO er best mulig beskyttet. Arbeidet følges opp i et ledelsessystem for informasjonssikkerhet (ISMS-system) som samlet sett sier noe om hvordan FO forholder seg til IT-sikkerhet. Hensikten med å få på plass et ledelsessystem er å ivareta IT-sikkerheten til FO sammen med IKT-leverandør og FOs brukere. Det er slik FO kan ivareta tilliten gitt av medlemmene. Følgende elementer kan være relevante i et ISMS-system.

- Det utarbeides policy for Informasjonssikkerhet
- Det utarbeides policy for akseptabel bruk av FOs systemer og IKT-utstyr samt «bring your own device»
- Det skal utarbeides policy for bruk av KI
- Det skal utarbeides beredskapsplan
- Det skal utarbeides hendelseshåndteringsplan
- Det skal foretas risikovurdering av FOs IKT-systemer
- ISMS-systemet skal ha et årshjul

Administrasjonen forvalter ISMS for hele organisasjonen og etablerer nødvendige tiltak samt holder Arbeidsutvalget orientert. Landsstyret orienteres minst en gang per landsmøteperiode.

AU-nummer: AU-sak 241-26
LS-nummer: LS-nummer

Økonomisk status pr. nov 2026

Vedtak:

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Økonomisk status pr. 30.nov tas til orientering

Saksfremstilling:

Det vil bli gitt en muntlig orientering om økonomisk status pr. nov 2026 i møtet. Rapporteringen er utover pliktig rapportering, og det foreligger ikke endelige tall i tide til å sende ut dokumenter på forhånd.

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 242-26
LS-nummer: LS-nummer

Uttalelser fra Landsstyret

Vedtak:

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Evt. uttalelser fra Landsstyret legges frem i møtet

AU-nummer: AU-sak 243-26
LS-nummer: LS-nummer

Valg – Supplering forhandlingsutvalget Spekter

Vedtak:

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Vedtakspunktet oppdateres og arbeidsutvalgets innstilling legges fram før møtet i desember.

Saksfremstilling

Det er behov for å gjøre suppleringsvalg i forhandlingsutvalget for tariffområdet Spekter. Arbeidsutvalgets innstilling legges fram for landsstyret i forkant av møtet i desember.

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 244-26
LS-nummer: LS-nummer

Valg - Forhandlingsutvalget Oslo kommune

Vedtak:

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Vedtakspunktet oppdateres og arbeidsutvalgets innstilling legges fram før møtet i desember.

Saksfremstilling:

Forhandlingsfullmakten for Oslo kommune ligger nå til arbeidsutvalget sentralt sammen med øvrige tariffområder for FO. I lys av dette er det naturlig med en nyoppnevning av forhandlingsutvalget for Oslo kommune, slik at dette utvalget framover kan organiseres som på de andre tariffområdene når det gjelder blant annet størrelse på utvalget og sammensetning av tillitsvalgte. Arbeidsutvalgets innstilling til nytt forhandlingsutvalg legges fram for landsstyret i forkant av møtet i desember.

FO

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 245-26
LS-nummer: LS-nummer

Ny avlønning av leder i FO Oslo

Vedtak:

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

I Reglement for lønnede tillitsvalgte fjernes punkt 5 under kapittelet lønnsvilkår: «Leder for Oslo-avdelingen skal avlønnes høyere enn FOs øvrige ledere for avdeling».

Leder FO Oslo avlønnes tilsvarende øvrige ledere for avdelinger med virkning fra 1.1.2027.

Saksfremstilling:

I forbindelse med LS-sak 51/2026 Orientering om forhandlingsfullmakt tariffområdet Oslo kommune, ble det fremmet et forslag fra Torunn Bredvei Steinsholt fra FO Vestfold og Telemark. «Landsstyret ber arbeidsutvalget legge frem en sak til neste LS-møte om harmonisering av lønnsnivået for lederne med sikte på å sikre en mer solidarisk og helhetlig lønnsstruktur i FO. Som følge av forhandlingsfullmakten for tariffområdet Oslo kommune nå er tilbakeført til arbeidsutvalget sentralt, bør grunnlaget for eksisterende lønnsforskjeller mellom lederne vurderes på nytt.»

Lønn til organisasjonstillitsvalgte i FO er regulert i Reglement for lønnede tillitsvalgte. Dette reglementet skal i utgangspunktet revideres i starten av hver landsmøteperiode. Arbeidsutvalget la ikke frem en sak om revidering av reglementet i forbindelse med at

forhandlingsfullmakten til FO Oslo ble trukket tilbake. Det med bakgrunn i leder i FO Oslo ble valgt for to år med lønn i henhold til reglementet. Arbeidsutvalget ønsket å sikre forutsigbarheten som ellers i arbeidslivet.

Da forslaget fra Vestfold og Telemark ble vedtatt med 19 mot 29 stemmer legger AU frem et forslag om likevel å endre avlønning for leder av FO Oslo.

Arkivsak-dok.:	26/0012098-
AU-nummer:	AU-sak 246-26
Saksbehandler:	Saksbehandler
Møtedato:	02.11.2026

Behandling av oversendt sak fra Varslingsutvalget

Vedtak:
Arbeidsutvalget igangsetter oppfølgingsarbeid med FO Oslo med hensikt å sikre et godt arbeidsmiljø for alle, og en organisasjon som ivaretar tillitsvalgte og medlemmer på en god måte.

Sammendrag:
FOs varslingsutvalg har behandlet varslingssak om situasjonen i FO Oslo. Varslingsutvalget har konkludert med at situasjonen i avdelingen er så alvorlig at saken må løftes videre i organisasjonen. Varslingsutvalgets sluttrapport er derfor oversendt politisk ledelse. Arbeidsutvalget behandler med dette videre oppfølging av saken.

Saksbeskrivelse
Varslingsutvalget har mottatt flere varsler som i hovedsak omhandler arbeidsmiljøet i FO Oslo. Varslene er behandlet i tråd med FOs varslingsrutiner for tillitsvalgte og medlemmer i FO.

Varslingsutvalget har konkludert med at saken må løftes inn i organisasjonen. Innholdet i varslene er alvorlig, handler om flere forhold og har pågått over tid. Utvalget har derfor konkludert med å oversende en sammenstillingsrapport til forbundsledelsen for videre håndtering. Arbeidsutvalget vurderer at saken må behandles som en AU-sak.

Arbeidsutvalget har jf. FOs vedtekter § 8, det overordnede ansvaret for FOs politikk, og et ansvar for å følge opp avdelingene. Alvoret i denne saken, og at utfordringene har vart over lang tid, gjør at arbeidsutvalget vurderer det som nødvendig å gå inn med et oppfølgingsarbeid i FO Oslo. Varslingsutvalget har konkludert med at noe av det som framkommer kan være i strid med FOs etiske retningslinjer for tillitsvalgte.

Varslingsutvalgets sammenstillingsrapport er vedlagt denne saken. Rapporten er skrevet slik at den kan offentliggjøres. Med bakgrunn i varslingsutvalgets konklusjon og anbefaling, vurderer arbeidsutvalget at det er behov for at saken løftes inn til FO Oslos styre.

Arbeidsutvalget vurderer at det er behov for å følge opp avdelingen både når det gjelder arbeidsmiljø, avdelingens struktur og beslutningslinjer. Arbeidsutvalget utnevner to representanter - en fra politisk ledelse og en fra administrativ ledelse, til å lede oppfølgingsarbeidet. Arbeidet starter gjennom å gå i dialog med styret i FO Oslo, som er de øverste ansvarlige for avdelingen mellom representantskapene. Videre dialog og samarbeid med styret avgjør hva som vil være den mest hensiktsmessige veien videre. Forbundsledelsen vil være overordnet ansvarlig for forbundskontorets del av prosessen, og de som utnevnes til å lede oppfølgingsarbeidet vil jevnlig rapportere på fremdrift.

Vedlegg:

Sammenstillingsrapport fra FOs varslingsutvalg

Fellesorganisasjonen

AU-møte 6.nov 2026 - Ekstraordinært

Møtenummer: AU-møte 77/26

Møtedato: 06.11.2026

Deltakerliste: Jannicke Larsen, Marit Isaksen, Ole Henrik Kråkenes, Ina Libak, Marianne Solberg, Tore Heen Ottesen,

Saksliste:

AU-sak 247-26	26/0011937	Oppdatert Budsjett 2027.docx

Arkivsak-dok.:	26/0011937-
AU-nummer:	AU-sak 247-26
Saksbehandler:	Benny Adam Winsnes
Møtedato:	06.11.2026

Oppdatert Budsjett 2027

Vedtak:

1 Arbeidsutvalget godkjenner oppdatert Budsjett 2027
2 Oppdatert budsjett publiseres i Mymeet og fo.no
3 Landsstyrerepresentantene orienteres om oppdateringen via epost

Sammendrag:

Landsstyresak 81/26 ble vedtatt av AU 2.nov 2026 og tilgjengeliggjort i Mymeet for Landsstyret 4.nov. I ettertid er det oppdaget en formelfeil som førte til at tilskudd for avdelingene 2027 ikke ble korrekt. Vedlagt er korrigert LS-sak 81/26. Ingen endringer er gjort utover oppdatering av tilskudd hovedformål 80. Nettoendring i budsjettet utgjør kr. 137 000. Endringen i budsjetterte kostnader justeres mot endring i forventede renteinntekter.

Vedlegg

LS-sak 81-26 Budsjett 2027 - oppdatert.pdf
Budsjett 2027 til LS des 2026 - oppdatert.pdf

LO Stat
vs@lostat.no

Fellesorganisasjonen (FO)
Mariboes gate 13
0183 Oslo

Postadresse:
Pb. 4693 Sofienberg
0506 Oslo

Telefon:
+47 919 19 916

E-post:
kontor@fo.no

Bankgiro: 9001.06.35674

Bankgiro kontingent:
9001.08.71394

Org.nr:
870 953 852 MVA

fo.no

Deres referanse:	Deres referanse
Vår referanse:	26/0011293-
Vår dato:	05.10.2026

FOs krav til Hovedavtalen i staten

FO har et krav til § 14 Arbeidstakerpart i den enkelte virksomhet:

Eksisterende punkt c gjøres om til d osv. Nytt punkt c):

primærorganisasjoner som har minst 100 medlemmer i virksomheten, har partsrettigheter på virksomhetsnivå.

Med vennlig hilsen

Jannicke Larsen
nestleder

Tore Heen Ottesen
seniorrådgiver

RAPPORT 2026 | 14

Mellom profesjon og akademia

Profesjonsutdannedes arbeidsvilkår, karriereutvikling og fagforeningsstøtte i BSV-utdanningene

Marte Lorentzen, Håkon Høst og Otto Sevaldson Lillebø

NIFU
Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning

Rapport 2026 | 14

Utgitt av:	NIFU
Adresse:	Økernveien 9, 0653 Oslo
Organisasjonsnummer:	976 073 169
Prosjektnr:	21588

Oppdragsgiver:	FO Fellesorganisasjonen
Adresse:	Mariboes gate 13, Pb. 4693 Sofienberg, 0506 OSLO

ISBN	978-82-327-0810-9
ISSN	1892-2597 (online)



Copyright NIFU: CC BY 4.0

www.nifu.no

Marte Lorentzen, Håkon Høst, & Otto Sevaldson Lillebø (2026). Mellom profesjon og akademia : Profesjonsutdannedes arbeidsvilkår, karriereutvikling og fagforeningsstøtte i BSV-utdanningene (Report No. 2026:14). NIFU Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning. https://hdl.handle.net/11250/5570037

Forord

På oppdrag fra FO har NIFU gjennomført en studie om arbeidsvilkårene og karrieremulighetene i barneverns-, sosionom- og vernepleierutdanningene (BSV-utdanningene), med særlig vekt på vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn. Studien har hatt til hensikt å frembringe kunnskap om hvordan denne ansattgruppen opplever egne arbeidsvilkår og -oppgaver, muligheter for kompetanse- og karriereutvikling og fagforeningsstøtte. Studien baserer seg på registerdata fra Statistisk sentralbyrå og Database for høyere utdanning, samt en spørreundersøkelse til alle FO-medlemmer som arbeider i høyere utdanning. I tillegg er det gjennomført kvalitative intervjuer med ledere og vitenskapelig ansatte tilknyttet BSV-utdanningene ved to utdanningsinstitusjoner, samt FO-tillitsvalgte og personer tilknyttet FOs fylkesavdelinger.

Prosjektgruppa har bestått av Marte Lorentzen, Håkon Høst og Otto Lillebø. Lorentzen har ledet prosjektet. Hun har bidratt i alle prosjektets faser, og hatt særlig ansvar for analysearbeidet i kapittel fire og fem, samt kapittel syv. Høst har også bidratt i alle prosjektets faser, og har hatt særlig ansvar for analysene i kapittel tre og seks. Otto Lillebø har hentet ut registerdata fra SSB og DBH og bistått i arbeidet med disse dataene. Nora Sønstelie har bidratt med utarbeiding og utsendelse av spørreundersøkelsen. Lene Korseberg har hatt ansvar for kvalitetssikring av rapporten, og Annette Nordheim har bidratt med språkvask og formatering.

En stor takk rettes til alle informanter, samt alle FO-medlemmer som besvarte spørreundersøkelsen i prosjektet.

Oslo, 14. september 2026

Jannecke Wiers-Jenssen
Forskningsleder

Vibeke Opheim
Direktør

Innhold

Sammendrag 7

1 Innledning 11

1.1 Data og metode 13

1.2 Kvantitative data 13

1.2.1 Registerdata 13

1.2.2 Spørreundersøkelse 14

1.2.3 Frafall og representativitet 16

1.3 Kvalitative data 16

2 Bakgrunn 19

2.1 Akademisering i høyere utdanning 19

2.1.1 Akademisering som strukturelle endringer 19

2.1.2 Akademisering som forskningsdrift 20

2.1.3 Akademisering som forskningsbasering av utdanningenes innhold og organisering 22

2.2 Barnevern-, sosionom- og vernepleierutdanningene 23

2.2.1 Barnevernspedagogutdanningen 24

2.2.2 Sosionomutdanningen 25

2.2.3 Vernepleierutdanningen 26

2.3 Fellesorganisasjonen (FO) 26

2.4 Oppsummering 27

3 Stillingsstruktur, karrieremønstre og rekruttering for BSV-utdannede i UH-sektoren 28

3.1 Kjennetegn ved vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn 28

3.1.1 Særegent karrieremønster 31

3.1.2 Utviklingen i antallet med doktorgrad 32

3.1.3 Utviklingen i stillingsfordeling 2016-2024 33

3.1.4 Hvordan er de tilsvarende endringene i stillingsstrukturen for alle vitenskapelig ansatte i BSV-utdanningene? 35

3.1.5 Store ulikheter mellom institusjoner 36

3.1.6 Sammenligning med sykepleierutdanningene 37

3.1.7 Oppsummering om karrieremønstre 38
3.2 Rekrutteringspolitikk og organisering av vitenskapelig ansatte ved institusjon A 39
3.2.1 Fagmiljøenes sammensetning og organisering 41
3.3 Rekrutteringspolitikk og organisering av vitenskapelig ansatte ved institusjon B 46
3.3.1 Fagmiljøenes sammensetning og organisering 47
3.4 Oppsummering 48
4 Vitenskapelig ansattes arbeidsoppgaver og bruk av egen profesjonskompetanse 50
4.1 FO-medlemmers syn på egne arbeidsoppgaver og bruk av profesjonskompetanse 50
4.2 Anerkjennelse og bruk av profesjonskompetanse 55
4.3 Oppgavefordeling og bruk av profesjonskompetanse ved institusjon A . 59
4.4 Oppgavefordeling og bruk av profesjonskompetanse ved institusjon B . 64
4.5 Oppsummering 66
5 Vitenskapelig ansattes kompetanse- og karriereutvikling 68
5.1 FO-medlemmenes syn på kompetanseutvikling og opprykk 68
5.2 Kompetanse- og karriereutvikling ved institusjon A 70
5.3 Kompetanse- og karriereutvikling ved institusjon B 73
5.4 Oppsummering 74
6 FO-medlemmenes vurdering av egen fagforening 76
6.1 FO og deres posisjon i UH-sektoren 76
6.2 Fra FO til Forskerforbundet 76
6.3 Hvorfor er UH-ansatte medlem i FO? 78
6.4 Særlig misnøye blant barnevernspedagoger? 80
6.5 Rekrutterer et gjennomsnitt av de med profesjonsbakgrunn 81
6.6 Manglende støtte til kvalifiseringsløp og lønnsforhandlinger 81
6.7 Hva bør FO prioritere? 83
6.8 Lokale FO-tillitsvalgte 84
6.9 Oppsummering: Vurderinger av FO 86
7 Oppsummering og diskusjon 88
7.1 Store ulikheter mellom institusjoner og profesjoner 88
7.2 Rekruttering og kompetansebygging: Ulike prioriteringer 90

7.2.1 Konsekvenser av lav andel vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn 91
7.2.2 Konsekvenser av lav andel vitenskapelig ansatte med doktorgrad 93
7.2.3 Balansen mellom profesjonskompetanse og forskningskompetanse 93
7.3 Karriereutvikling i BSV-utdanningene 94
7.4 Hva oppfattes som styrker og svakheter for FO i UH-sektoren?..... 96
7.5 Fagmiljøenes sammensetning som profesjonspolitiske spørsmål 97
Referanser..... 99
Tabelloversikt 102
Figuroversikt..... 104

Sammendrag

På oppdrag fra FO har NIFU gjennomført et prosjekt om arbeidsvilkårene og kvalifiseringsmulighetene til vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn som jobber i barnevern-, sosionom- og vernepleierutdanningene (BSV-utdanningene). Prosjektet har for det første hatt til hensikt å gi kunnskap om de profesjonsutdannedes karrieremønstre og plassering i stillingsstrukturen. Dernest har vi undersøkt hvordan ansattes profesjonskompetanse anerkjennes og brukes i utdanningene, og hvilke muligheter og utfordringer de opplever med hensyn til arbeidsbelastning og karriereutvikling. Til slutt har prosjektet undersøkt hvordan de vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn opplever at fagforeninger generelt, og FO spesielt, bidrar og kan bidra til å støtte opp om de profesjonsutdannedes vilkår og posisjon i BSV-utdanningene. Begrepet vitenskapelig ansatte brukes i denne rapporten som en samlebetegnelse for ansatte i stillingene universitets- og høyskolelektor, førstelektor, dosent, førsteamanuensis og professor.

Rapporten bygger på en kombinasjon av kvantitative og kvalitative datakilder. Kvantitativt er den basert på registerdata fra Statistisk sentralbyrå (SSB), i noen grad også Database for statistikk om høyere utdanning (DBH), samt en survey til FO-medlemmer i universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren). Vi har i tillegg gjennomført en rekke kvalitative intervjuer med både ledere, vitenskapelig ansatte og tillitsvalgte ved tre institutter i UH-sektoren som i dag tilbyr utdanning innenfor barnevern, sosialt arbeid og vernepleie. I tillegg har vi intervjuet tillitsvalgte fra to av FOs fylkesavdelinger.

Høyere i stillingshierarkiet, men ingen økning i utdanningsnivå

Et hovedfunn fra registerdataene er at de vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med profesjonsbakgrunn har flyttet seg klart oppover i det akademiske stillingshierarkiet siden 2016. Andelen av de med profesjonsbakgrunn som har oppnådd en doktorgrad ligger derimot ganske stabilt rundt en tredjedel mellom 2016-2024. Den systematiske hevingen i stillingsnivå ser slik sett mer ut til å være et utrykk for nye praksiser med hensyn til stillingsopprykk etter doktorgrad, enn noen økt akademisering blant de vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med profesjonsbakgrunn. I den såkalte «dosentstigen» er det stabilitet i de profesjonsutdannedes posisjon.

Registerdataene viser betydelige forskjeller mellom BSV-utdanningene når det gjelder andelen vitenskapelig ansatte med doktorgrad. Vitenskapelig ansatte med utdanning i sosialt arbeid har den høyeste andelen med doktorgrad, mens andelen

er lavest blant vernepleiere. Ansatte med barnevernsutdanning befinner seg mellom disse.

Når det gjelder utviklingen i andelen stillinger som krever doktorgrad, viser registerdataene at det er store forskjeller mellom UH-institusjonene. Mens enkelte institusjoner har en svært høy andel vitenskapelig ansatte med doktorgrad, er tallene vesentlig lavere ved andre institusjoner. Også intervjuene reflekterer disse forskjellene. Forskjellene ser i tillegg ut til å være vedvarende, og i noen grad også økende.

Rekrutteringspolitikk: Doktorgrad vs. profesjonsbakgrunn

Intervjuene viser at alle de tre undersøkte instituttene gjerne lyser ut stillinger der det er ønskelig med kandidater som kombinerer profesjonsbakgrunn og doktorgrad. Når kandidater med denne kompetanseprofilen ikke er tilgjengelige, varierer det mellom institusjonene hvorvidt det er kravet om doktorgrad eller profesjonsbakgrunn som tillegges størst vekt. Flere faktorer synes å påvirke rekrutteringspraksisene. For det første pekes det på at institusjonenes geografiske plassering til en viss grad spiller inn på deres mulighet til å rekruttere personer med både profesjonsbakgrunn og doktorgrad. For det andre bidrar både institusjoners arbeid for å oppnå universitetsstatus og et generelt press i systemet, til at det ofte legges stor vekt på å øke andelen ansatte med doktorgrad. For det tredje synes institusjonene å gjøre noe ulike avveininger av forholdet mellom profesjonskompetanse og forskningskompetanse når nye vitenskapelig ansatte skal ansettes.

I intervjuene påpekes det en rekke konsekvenser av at man flere steder ikke har et tilstrekkelig antall profesjonsutdannede i fagstaben. Den trolig mest åpenbare konsekvensen av dette synes å være at arbeidsbelastningen til lektorene vil kunne bli høy. Årsakene til dette er sammensatte. Ansatte med doktorgrad benyttes i større grad på master- og videreutdanningsnivå, i tillegg til at de har mer FoU-tid enn lektorene. På tvers av institusjonene har universitets- og høyskolelektorene hovedvekten av arbeidsbyrden sin på bachelorprogrammene, som krever mye studentoppfølging og administrativt arbeid. Særlig de mest profesjons- og praksisrelaterte undervisnings- og veiledningsoppgavene på bachelornivå, slik som praksisoppfølging og ferdighetstrening, synes i stor grad å drives av UH-lektorene.

Samtidig trekker noen informanter frem at det er krevende å bygge sterke og stabile forskningsmiljøer dersom andelen ansatte med forskningskompetanse er for lav. Svake forskningsmiljøer med få ansatte med doktorgrad gjør rekruttering av doktorgradsstipendiater mer krevende, fordi man da har færre potensielle veiledere og mindre etablerte forskningsfellesskap å tilby. Dermed synes det å kunne oppstå en selvforsterkende utvikling, der begrenset forskningskompetanse kompliserer

utvidelse av forskningskapasiteten som er nødvendig for å kunne rekruttere de med profesjonsbakgrunn til stipendiatstillinger.

Datamaterialet gir et noe sammensatt bilde av kompetanse- og karrieremulighetene for ansatte i BSV-utdanningene. Både surveyen og intervjuene tyder på at mange opplever at det i dag finnes relativt gode muligheter for kompetanse- og karriereutvikling. For universitets- og høyskolelektorer fremheves særlig karrierestøttende tiltak som mentorordninger og opprykksgrupper som verdifulle tiltak ved opprykk i «dosentstigen». Samtidig tyder de samme datakildene på at mange lektorer opplever betydelige utfordringer knyttet til karriereutvikling. Disse erfaringene er særlig fremtredende i fagmiljøer med en høy andel ansatte med doktorgrad og annen samfunnsvitenskapelig bakgrunn. Flere av lektorene i disse miljøene beskriver den samlede arbeidsbelastningen som den viktigste hindringen for opprykk.

FO mister medlemmer i UH-sektoren

FO er en forholdsvis liten organisasjon i UH-sektoren. Dette gjør at de mange steder har vanskeligere for å få innflytelse eller bistå medlemmene i så stor grad som disse skulle ønske. Det kan se ut til å være etablert et mønster at de fleste vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med profesjonsbakgrunn er medlem av FO i begynnelsen av karrieren, men at organisasjonen deretter gradvis mister medlemmer. Dette er ikke en naturlig og uavvendelig prosess, knyttet til for eksempel akademisering. De som melder seg ut, er stort sett relativt likt plassert i stillingshierarkiet som de øvrige medlemmene. Informantene oppgir i svært liten grad at de har meldt seg ut fordi FO ikke kan støtte deres akademiske utvikling. I stedet begrunner de utmeldingen med at FO ikke kan tilby dem den støtten de ønsker seg for å kunne forbedre sine lønns- og arbeidsvilkår. De er i tillegg ofte kritiske til det de opplever som FOs manglende arbeid for styrke profesjonsutdannede og deres status i BSV-utdanningene, og at de i liten grad representerer en motvekt til et sterkt akademiseringspress i BSV-utdanningene. FO-medlemmene er relativt kritiske til FOs innsats når det gjelder fagforeningssaker. Det er dette som kan se ut til å være de viktigste grunnene til at en betydelig del av medlemmene går til Forskerforbundet.

Den viktigste grunnen respondentene i surveyen oppgir for å være medlem er FOs samfunnsengasjement og verdier. Deretter følger at de ble medlemmer som studenter og bare har fortsatt å være det. Et knapt flertall mener det er sannsynlig at de fortsatt er medlemmer om tre år, mens hvert femte medlem ikke ser det som sannsynlig. En stor andel i midten svarer verken sannsynlig eller usannsynlig. Om tendensen til at FO mister medlemmer etter hvert som de kommer inn i stillinger i UH-sektoren er en konstant eller en økende utfordring, har vi ikke grunnlag for å svare på. Uansett bør det ses som et varsko for FOs videre posisjon i UH-sektoren.

Profesjonsorganisasjonenes rolle

Samlet sett illustrerer funnene i rapporten at spørsmålene knyttet til ansattes arbeidsvilkår og fagmiljøenes sammensetning er komplekse, og at det neppe finnes enkle eller entydige svar på hva som utgjør den ideelle balansen mellom forskningskompetanse og profesjonskompetanse. Dilemmaene som identifiseres i rapporten er trolig heller ikke særegne for BSV-utdanningene, fordi de på mange måter reflekterer grunnleggende spenninger i profesjonsutdanninger mellom forskning og profesjonsnærhet, og mellom teori og praksis. Et viktig poeng i denne sammenheng er imidlertid at diskusjoner om arbeidsvilkår, kvalifiseringsmuligheter og UH- fagmiljøenes sammensetning ikke bare berører spørsmål om organisasjons- og personalpolitikk, men også oppleves å gripe inn i diskusjoner om profesjonsutdanningenes innhold, profesjonenes kunnskapsbase og fremtidige profesjonsutøveres kompetanse. Dette gir profesjonsorganisasjonene, som sentrale aktører i profesjonenes utvikling, gode grunner til å trekke på erfaringene og perspektivene til sine medlemmer i UH-sektoren.

1 Innledning

På oppdrag fra Fellesorganisasjonen (FO) har NIFU gjennomført et prosjekt om arbeidsforholdene og -vilkårene til vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn som jobber i barnevern-, sosionom- og vernepleierutdanningene (BSV-utdanningene) i norsk høyere utdanning. Prosjektet har særlig hatt til hensikt å gi kunnskap om stillingsstruktur og karrieremønstre i BSV-utdanningene, hvordan ansattes profesjonskompetanse anerkjennes og brukes i utdanningene, hvilke muligheter og utfordringer de opplever med hensyn til karriereutvikling og hvordan fagforeninger generelt, og FO spesielt, kan støtte oppunder disse prosessene. I dette kapittelet redegjør vi for prosjektets problemstillinger, datagrunnlag og metoder.

Til tross for at de fleste medlemmene i FO ikke arbeider ved universiteter og høyskoler, representerer sektoren en viktig arena for FO. Gjennom BSV-utdanningene kvalifiseres fremtidens profesjonsutøvere til arbeid som barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere. Utdanningen skal gi de fremtidige profesjonsutøverne den kunnskapen og kompetansen som trengs i møte med sårbare grupper og individer, og bidra til utvikling av profesjonsspesifikke verdier og holdninger (Molander & Terum, 2008). Samtidig er universitets- og høyskolesektoren (UH-sektoren) en viktig arbeidsplass for flere av FOs medlemmer. I organisasjonens utdanningspolitiske plattform fremgår det blant annet at FO er opptatt av at barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere deltar aktivt i utviklingen av egne profesjoner, og at betydningen av UH-ansatte med profesjonsbakgrunn synliggjøres og ivaretas i ansettelsesprosesser (FO, 2023). Spørsmål om hvilke typer kompetanse som verdsettes i utdanningene, og hvilke karrieremuligheter ansatte med profesjonsbakgrunn har, er derfor særlig relevante for FO.

Selv om det i dag finnes relativt lite forskning på profesjonsutdannedes rolle og arbeid i profesjonsutdanninger, kan denne ansattgruppen tenkes å spille en viktig rolle for utdanningenes innhold og relevans. I løpet av utdanningene utvikles studentenes profesjonelle identitet og evne til å identifisere seg med profesjonen de skal bli en del av (Heggen, 2008). Gjennom erfaringsdeling og bruk av praksisnære eksempler kan de vitenskapelig ansatte slik sett være viktige for å gi studentene innsikt i yrkesfeltet de selv skal inn i. En grunnleggende utfordring for profesjonsutdanningene er også å skape koblinger mellom teori og praksis, og mellom det som skjer på campus og i praksisperiodene (Hatlevik og Havnes, 2017). Vitenskapelig ansatte med profesjonskompetanse kan spille en sentral rolle i arbeidet med å skape slike koblinger.

Flere utviklingstrekk i UH-sektoren de siste tiårene har imidlertid bidratt til endringer i sammensetningen av fagmiljøet ved mange utdanninger. Forskningsproduksjon og forskningskompetanse har fått stadig større betydning, samtidig som universitetsambisjoner ved mange institusjoner har ført til etablering av doktorgradsprogrammer og økt vekt på rekruttering av ansatte med doktorgrad (Messel & Smeby, 2017). I profesjonsutdanninger med relativt svake akademiske tradisjoner, herunder BSV-utdanningene, reiser slike tendenser flere nye spørsmål om blant annet fagmiljøenes sammensetning, hvilke stillinger de ansatte med profesjonsbakgrunn besitter og hvilke muligheter for kompetanse- og karriereutvikling de har. For FO er disse spørsmålene viktige både for å kunne ivareta og bistå medlemmer i universitets- og høyskolesektoren, og for å videreutvikle politikk og tiltak som støtter vitenskapelig ansatte i BSV-utdanningene.

Denne rapporten tar opp disse spørsmålene. Med utgangspunkt i tre hovedproblemstillinger, vil vi i rapporten se nærmere på stillingsstrukturen og utdanningsbakgrunn blant fagpersonalet i BSV-utdanninger, karriereutvikling og bruk av egen profesjonskompetanse hos BSV-ansatte, samt FOs støtte og bistand til sine medlemmer i UH-sektoren. Begrepet «vitenskapelig ansatte» brukes i denne rapporten som en samlebetegnelse for ansatte i stillingene universitets- og høyskolelektor, førstelektor, dosent, førsteamanuensis og professor.

Prosjektets hovedproblemstillinger er:

1. Hvordan fordeler de vitenskapelig tilsatte i BSV-utdanningene seg på stillingsnivåer, hvor stor andel har profesjonsbakgrunn, og hvordan har dette utviklet seg de senere år?
2. Hva er institusjonenes og utdanningenes politikk og praksis med hensyn til rekruttering, arbeidsdeling og kompetanseutvikling innen BSV-utdanningene? Hvordan erfares denne av vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn?
3. Hvordan er FOs fagforeningsstruktur og -praksis organisert og erfart i UH-sektoren, og hvordan kan støtten til tillitsvalgte og medlemmer i BSV-utdanningene styrkes?

De tre problemstillingene har i prosjektet blitt besvart gjennom en kombinasjon av kvantitative og kvalitative datakilder. Mens første problemstilling særlig har blitt undersøkt gjennom bruk av registerdata, besvares andre problemstilling i all hovedsak gjennom kvalitative intervjuer foretatt ved to UH-institusjoner. Tredje problemstilling besvares primært på bakgrunn av funn fra en spørreundersøkelse til FOs medlemmer i UH-sektoren, men også intervjuene relatert til problemstilling to. Datakildene har med andre ord delvis blitt benyttet på tvers av de tre problemstillingene. Disse beskrives mer utfyllende i neste delkapittel. Resten av rapporten er strukturert på følgende måte. I kapittel to redegjør vi for temaer som er særlig sentrale for å forstå de arbeidsforholdene og vilkårene som profesjons-utdannede i UH-sektoren jobber innenfor. Analysene av de kvantitative og

kvalitative dataene presenteres i kapittel tre, fire, fem og seks. Kapittel tre tar for seg stillingsstrukturen, karrieremønstrene og rekrutteringen til BSV-utdanningene, mens kapittel fire omhandler de vitenskapelig ansattes arbeidsoppgaver og bruk av egen profesjonskompetanse. I kapittel fem analyserer vi dataene som omhandler vitenskapelig ansattes kompetanse- og karriereutvikling, før vi i kapittel seks ser på hvordan FOs medlemmer i UH-sektorene vurderer egen fagforening. I det sjuende og siste kapittelet diskuterer vi hovedfunnene i prosjektet.

1.1 Data og metode

I dette delkapittelet beskrives forskningsdesignet i prosjektet, samt de metodiske valgene som ligger til grunn for designet. I første del omtaler vi de kvantitative datakildene i prosjektet, herunder registerdata fra Database for statistikk om høyere utdanning (DBH) og Statistisk sentralbyrå (SSB), samt en spørreundersøkelse til FO-medlemmene i UH-sektoren. Deretter beskrives den kvalitative casestudien gjennomført ved to universitets- og høyskoleinstitusjoner, bestående av intervjuer med ledere og vitenskapelig ansatte.

1.2 Kvantitative data

I rapporten opererer vi med tre ulike kvantitative datakilder: registerdata fra SSB, registerdata fra DBH (database for høyere utdanning) og en spørreundersøkelse til alle FO-medlemmer i universitets- og høyskolesektoren. I de neste avsnittene går vi nærmere inn på hver av disse datakildene.

1.2.1 Registerdata

Vi har benyttet registerdata som NIFU har bestilt fra SSB til å trekke ut fra utdanningsdata alle som har en bachelor- (eller tidligere) utdanning i enten barnevern, sosialt arbeid, eller vernepleie (BSV-utdanningene). Disse har vi krysset med sysselsettingsdata over ansettelse i høyere utdanning som enten universitets- eller høyskolelektor, førstelektor, førsteamanuensis, dosent eller professor. Det er dette vi i rapporten definerer som vitenskapelig ansatte. Dersom de har en av BSV-bachelorgradene i bunnen, defineres de som vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn. Vi har hentet ut data på utvalget om type profesjonsutdanning, utdanningsnivå, (enten bachelor, master eller ph.d.) tidsavstand mellom bachelor- og mastergrad, alder, stilling i dag, fast eller midlertidig tilsetting.

Data på institutt- eller institusjonstilhørighet utleveres ikke fra SSB. For å kunne sammenligne vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn med alle vitenskapelig ansatte i BSV-utdanningene har vi antatt at de med profesjonsbakgrunn fra BSV-

utdanningene også arbeider og underviser i BSV-utdanningene. Det finnes nok unntak, uten at vi kan si noe sikkert om omfanget av dette. Det er derfor knyttet en viss usikkerhet til tallene, og de må tolkes med varsomhet. Tall for alle vitenskapelig ansatte i BSV-utdanningene har vi hentet fra DBH (database for høyere utdanning). På nettet ligger det åpent tilgjengelig data over vitenskapelig ansatte på stillingsnivå, og også enheter på institusjonsnivå. I vår sammenheng har disse dataene en viktig begrensing i at flere av institusjonene ikke rapporterer detaljert nok til at vi kan skille ut bare ansatte i BSV-utdanningene. Det kan være på fakultetsnivå, eller på instituttnivå som også omfatter andre utdanninger. Derfor benyttes disse dataene på en skjønnsmessig og mer illustrativ måte med det formål å kunne belyse endringer for vitenskapelig ansatte med og uten profesjonsbakgrunn, men uten at dette er en sammenligning i mer streng forstand. Registerdataene fra SSB identifiserer totalt 377 vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn. I overkant av 60 prosent av disse er også registrert som medlemmer av FO (se under om survey).

I analysen av registerdataene har vi også gjort noen sammenligninger av data fra BSV-utdanningene med data om sykepleierutdanningene, basert på NIFU-rapporten til Wendt mfl. (2025). Sykepleierutdanningene er et særlig relevant sammenligningsgrunnlag fordi de, i likhet med BSV-utdanningene, er en treårig profesjonsutdanning med sterk praksisforankring. Utdanningene kan også antas å stå overfor lignende utfordringer knyttet til balansen mellom forskningsbasert utdanning og profesjonsnærhet. I analysen retter vi derfor særlig oppmerksomheten mot hvordan stillingsstrukturen blant ansatte med profesjonsbakgrunn i sykepleierutdanningen skiller seg fra eller ligner på den vi finner i BSV-utdanningene.

Mens registerdataene benyttes til å gi et overordnet bilde av stillingsstruktur og karriereutvikling i BSV-utdanningene, gir data fra spørreundersøkelsen innsikt i hvordan FO-medlemmene selv vurderer forhold som arbeidstid, karrieremuligheter og FOs betydning som fagforening i UH-sektoren. Spørreundersøkelsen inneholder imidlertid også informasjon om respondentenes stillingsplassering og utdanningsnivå, noe som gjør det mulig å sammenholde kjennetegn ved FO-medlemmene med hele populasjonen av ansatte med profesjonsbakgrunn i BSV-utdanningene.

1.2.2 Spørreundersøkelse

Spørreundersøkelsen til FO-medlemmene i UH-sektoren ble gjennomført etter den kvalitative casestudien, da vi antok at intervjuene kunne avdekke utfordringer og problemstillinger som ville være viktig å få spurt FOs medlemmer om. Formålet med undersøkelsen har vært å få et overordnet bilde av hvordan FO-medlemmene fordeler seg på ulike stillingskategorier, hvilken utdanningsbakgrunn de har og hvilke oppgaver som ligger til stillingene deres. I tillegg har undersøkelsen hatt til hensikt å kartlegge medlemmenes opplevelse av egen arbeidssituasjon og

forskjeller mellom ansatte med og uten profesjonsbakgrunn, samt hvordan de erfarer FOs rolle og bistand. Spørsmålene i undersøkelsen ble utviklet på bakgrunn av problemstillingene i prosjektet, samt inntrykk formidlet gjennom intervjuene. Særlig var intervjuene viktig for å formulere antakelser om FO-medlemmenes arbeidsbelastning og forholdet mellom tid brukt på ulike oppgaver (undervisning, administrative oppgaver og FoU-arbeid).

Utkastet til spørreundersøkelsen ble internt kvalitetssikret og deretter pilotert av et FO-medlem i UH-sektoren. Basert på tilbakemeldingene herfra ble skjemaet justert, og deretter sendt til oppdragsgiver for ytterligere innspill. Undersøkelsen ble deretter sendt ut til medlemmene. Rekruttering av informanter foregikk ved at FO ga tilgang til sine lister over medlemmer ansatt i UH-sektoren. FO hadde per februar 2026 registrert 277 medlemmer i UH-sektoren, og undersøkelsen ble sendt til disse medlemmene. Undersøkelsen var åpen i en periode på én måned, og tre purringer ble foretatt innenfor denne perioden.

I forkant av analysene av resultatene fra spørreundersøkelsen ble enkelte respondenter og besvarelser tatt bort. For det første ble de medlemmene som oppga at de ikke er i arbeid trukket fra. I tillegg ble besvarelser med mindre enn 50 prosent besvarte spørsmål tatt ut. Det totale antallet inkluderte besvarelser ble dermed 102. Samlet sett ga dette en svarprosent på 37 prosent. Mens deler av survey-resultatene i denne rapporten bygger på svar fra alle respondentene i undersøkelsen, er analyser av spørsmål rettet mot vitenskapelig ansatte, basert utelukkende på svar fra denne gruppen. Med vitenskapelig ansatte menes her respondenter som oppga at de er ansatt som professor, dosent, førsteamanuensis, førstelektor eller høyskole- eller universitetslektor. Respondenter i andre stillingskategorier, herunder postdoktorer, doktorgradsstipendiater, studieledere og ansatte i andre funksjoner, for eksempel administrative stillinger, er derfor ekskludert fra disse analysene. Resultatene som kun omfatter de fem definerte stillingskategoriene med vitenskapelig ansatte, gjelder spørsmål om arbeidsvilkår og fordeling av arbeidsoppgaver, anerkjennelse og bruk av profesjonskompetanse, samt kompetanse- og karriereutvikling.

I tillegg har vi i ett tilfelle undersøkt forskjeller mellom respondenter med og uten doktorgrad. Dette gjelder spørsmålet om fordeling av arbeidstid. Tilsvarende analyser ble vurdert for andre spørsmål i spørreundersøkelsen, men antallet respondenter i de to gruppene ble da for lavt til å gi et tilstrekkelig robust grunnlag for sammenligning. Disse spørsmålene er derfor ikke analysert etter doktorgradsstatus. I fremstillingen av resultatene som omhandler vurderinger og oppfatninger av FO er respondentene fra alle stillingskategorier inkludert.

1.2.3 Frafall og representativitet

Verken stilling, profesjonsutdanning eller utdanning etter bachelor er registrert i medlemsarkivet til FO. Vi kjenner dermed ikke til eventuelle ulikheter mellom respondentene og populasjonen (alle FO-medlemmer i UH-sektoren) på disse områdene som kunne sagt oss noe om representativitet eller eventuelle skjevheter i utvalget som har svart på undersøkelsen.

En sammenligning av kjønnsfordeling blant FO sine medlemmer, og kjønnsfordeling blant de som har besvart spørreundersøkelsen, kan imidlertid gi en indikator på utvalgets representativitet. I undersøkelsen oppgir 88 prosent at de er kvinner, 9 prosent oppgir at de er menn, mens 3 prosent har enten svart «annet» eller ikke ønsket å svare på spørsmålet om kjønn. Kjønnsfordelingen svarer godt til det vi finner gjennom en manuell opptelling basert på navn i medlemsregisteret. Til tross for noe usikkerhet ved å bruke navn for å fordele på kjønn, gir dette likevel en indikator på kjønnsfordeling blant FOs medlemmer i UH-sektoren. Når denne er tilnærmet lik som i undersøkelsen, kan det indikere at det ikke er store skjevheter i utvalget som har svart på undersøkelsen sammenlignet med alle som fikk tilsendt undersøkelsen.

1.3 Kvalitative data

For å få mer kunnskap om vilkår for kompetanse- og karriereutvikling i UH-sektoren, samt hvordan profesjonsutdannede erfarer egen arbeidssituasjon og -belastning, gjennomførte vi en rekke intervjuer ved to UH-institusjoner. Utvelgelsen av institusjoner ble gjort på bakgrunn av ønsket om variasjon med hensyn til særlig tre dimensjoner. For det første skiller institusjonene seg fra hverandre med hensyn til grad av forskningsprofil. For det andre varierer institusjonene med hensyn til sammensetning av vitenskapelig ansatte i BSV-utdanningene, spesielt når det gjelder andelen vitenskapelig ansatte med førstekompetanse. For det tredje er institusjonene ulike med hensyn til størrelse og geografisk beliggenhet. I sum hadde de tre dimensjonene til hensikt å gi ulike perspektiver på UH-ansattes vilkår for karriereutvikling.

De to UH-institusjonene er gitt navnene Institusjon A og B. Institusjon A befinner seg i en storby og har et høyt antall studenter. To av de tre BSV-utdanningene er plassert under samme institutt og fakultet, mens den siste utdanninger befinner seg på et annet institutt og fakultet. Institusjonen har status som universitet og har slik sett en tydelig forskningsprofil. Institusjon B befinner seg i en mellomstor by. Alle de tre BSV-utdanningene er plassert ved samme institutt og fakultet.

Casestudien baserer seg på intervjuer med flere ulike informantgrupper. For det første foretok vi intervjuer med dekaner og instituttledere ved begge institusjoner. Intervjuene var blant annet viktige for å få kunnskap om hvilke institusjonelle

føringer som finnes med hensyn til ansettelser og rekruttering, bruk av dosentstigen og sammensetningen av fagpersonalet. Av rekrutteringsmessige årsaker ble intervjuet med dekanen ved den ene institusjonen erstattet med studieleder. Grunnet anonymiseringshensyn har vi i enkelte tilfeller valgt å ikke omtale informantene med stillingstittel, men i stedet operere med begrepet «ledelsesrepresentant». Begrepet dekker dekaner, instituttledere og studieledere.

I tillegg ble det foretatt en rekke intervjuer med vitenskapelig ansattee i de tre utdanningene ved institusjonene. Enkelte av disse er også lokale FO-tillitsvalgte. Formålet med intervjuene med de vitenskapelig ansatte har blant annet vært å få mer innsikt i opplevd arbeidsbelastning, muligheter og vilkår for opprykk, samt sammensetningen av vitenskapelig ansatte med hensyn til ansatte med og uten profesjonsbakgrunn, og med og uten doktorgrad. I tillegg ble informantene spurt om hvilken betydning de opplever at fagforeningene kan ha i spørsmål om kompetanse- og karrieremuligheter.

I rekrutteringen av informanter la vi særlig vekt på at de vitenskapelig ansatte skulle ha profesjonsbakgrunn, og at det skulle være en god variasjon mellom ansatte med barnevern-, sosionom- og vernepleierutdanning. Det var også ønskelig med en viss variasjon i stillinger (med og uten førstekompetanse). En overvekt av informantene er imidlertid i lektorstillinger, da mange vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn befinner seg i slike stillinger. Det ble tidlig i prosjektfasen besluttet at FO-medlemskap ikke skulle være et utvalgskriterium. Årsaken dette var blant annet at alle vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn kan sies å være i FOs målgruppe. Slik sett ble intervjuene med ansatte med annen fagforeningstilhørighet ansett som en mulighet til å få innsikt i potensielle FO-medlemmers oppfatninger og behov.

De fleste intervjuene ble gjennomført med ansatte med profesjonsbakgrunn. I tillegg valgte vi å gjennomføre enkelte intervjuer med vitenskapelig ansatte med annen samfunnsvitenskapelig bakgrunn. Bakgrunnen for dette var at disse intervjuene ble antatt å kunne gi andre perspektiver på fagmiljøet og betydningen av ansatte med profesjonsbakgrunn. Rekrutteringen av vitenskapelig ansatte foregikk til dels gjennom kontakt med instituttledelsen, samt tips fra ansatte om andre aktuelle informanter.

I tillegg til intervjuene foretatt ved de to institusjonene, foretok vi intervjuer med ansatte ved to av FOs fylkesavdelinger og en tillitsvalgt ved en tredje institusjon. Fylkesavdelingene ble valgt fordi UH-institusjonene er tilknyttet nettopp disse to avdelingene. Formålet med intervjuene var å få kunnskap om hvordan man på fylkesnivå arbeider opp mot sine tilhørende UH-institusjoner, hvilken kjennskap de har til FOs medlemsgruppe i UH-sektoren og i hvilke sammenhenger de er i kontakt med de lokale tillitsvalgte her. Totalt har vi ved institusjonene foretatt følgende intervjuer:

Tabell 1.1 Oversikt over informanter

Informanter	Antall intervjuer
Dekaner og instituttledere	4
Vitenskapelig ansatte studieledere og programansvarlige	15
Tillitsvalgte og personer tilknyttet FOs fylkesavdelinger	4
Totalt	**23**

Tre intervjuer ble foretatt fysisk, mens de resterende ble gjennomført digitalt. Det ble gjort lydopptak av alle intervjuene, og disse ble videre transkribert ved hjelp av KI-verktøyet GoodTape. Transkripsjonene ble deretter gjennomgått og kvalitetssikret. Studien er meldt til og godkjent av SIKT.

2 Bakgrunn

Dette kapittelet for seg temaer som er særlig sentrale for å forstå de arbeidsforholdene og vilkårene som profesjonsutdannede i UH-sektoren i dag jobber innenfor. Innledningsvis redegjør vi for hva som ligger i begrepet akademisering i høyere utdanning, og hvordan man kan skille mellom ulike former for akademisering. Sentrale reformer og utviklingstendenser som har vært med på å forme dagens høyere utdanningssystem generelt, og BSV-utdanningene spesielt, vil beskrives. Videre redegjøres det for de tre BSV-utdanningene, før FO som fagforeningen og profesjonsorganisasjon beskrives.

2.1 Akademisering i høyere utdanning

Historisk har begrepet *akademisering* gjerne blitt brukt om tendensen til å «formalisere opplæringen ved universiteter og høyskoler atskilt fra yrkesutøvelsen, samt det å oppgradere utdanningsinstitusjoner til høyere utdanning» (Terum & Smeby, 2014, s. 114). I norsk sammenheng har begrepet ofte blitt brukt i beskrivelser av utviklingen av de tradisjonelt korte profesjonsutdanningene som grunnskolelærer-, sykepleie- og sosialarbeiderutdanningene (Osland, 2017), men også mer overordnet for å beskrive hvordan høyskolene har blitt gradvis mer like de tradisjonelle universitetene og disiplinfagene der. Særlig har disse endringene dreid seg om at institusjonene og utdanningene blir mer teoretiske og forskningsorienterte. Messel og Smeby (2017) skiller mellom tre ulike former for akademisering, forstått som henholdsvis a) strukturelle endringer, b) forskningsdrift og c) endringer i utdanningene. I de følgende avsnittene redegjør vi for disse.

2.1.1 Akademisering som strukturelle endringer

Akademisering forstått som *strukturelle endringer* knytter seg særlig til reformpolitiske endringer som skal bidra til å øke institusjonenes akademiske status. De siste to tiårene har flere reformer vært med å forme dagens strukturer i UH-sektoren. Høyskolereformen i 1994 representerte i denne sammenheng et viktig vendepunkt ved at en rekke yrkesutdanningsinstitusjoner ble oppgradert til høyskoler. Et hovedformål med reformen var å etablere større og sterkere fagmiljøer, blant annet for å skape synergieffekter mellom undervisnings- og forskningsaktiviteten ved institusjonene (Kyvik, 1999). Reformen innebar at antallet statlige høyskoler ble kraftig redusert, og at flere profesjonsutdanninger ble del av større flerfaglige miljøer. En ny lov om universiteter og høyskoler vedtatt året etter, førte til etablering av en felles stillingsstruktur for institusjonene, og tydeliggjorde at

høyskoleutdanningene skulle være forskningsbaserte. Endringene bidro i tillegg til at en rekke master- og doktorgradsprogrammer ble opprettet ved høyskolene. En konsekvens av disse endringene var at ressurser som tidligere hadde gått til undervisning nå i større grad ble brukt for å styrke forskningen ved institusjonene (Messel & Smeby, 2017).

Gjennom kvalitetsreformen i 2003 ble det foretatt en omlegging av studieordningen med ny gradsstruktur som nøkkelendring. Reformen innebar også en endring i finansieringssystemet, der det økonomiske incentivsystemet i større grad skulle basere seg på institusjonenes forskningsaktivitet. Gjennom økt vektlegging av vitenskapelig publisering, tilslag på nasjonale og internasjonale forskningsmidler og antall stipendiater skulle institusjonene nå stimuleres til økt forskningsvirksomhet. Stortinget la i tillegg vekt på at de eksisterende høyskolene nå kunne søke universitetsstatus, noe som ytterligere forsterket institusjonenes vektlegging av forskningsaktivitet (Michelsen & Aamodt, 2006).

Strukturreformen i 2015 bidro til at enda flere høyskolen og universiteter fusjonerte. Stortingsmeldingen *Konsentrasjon for kvalitet* (St. Meld. 18 (2014-2015)) pekte på at sektoren blant annet var preget av mange små og sårbare forskningsmiljøer, og at rekrutteringen til flere utdanninger var for svak. Gjennom institusjonssammenslåinger ønsket man derfor å styrke utdannings- og forskningskvaliteten i sektoren gjennom større og mer robuste fagmiljøer. Til tross for bekymring for hva sammenslåingene kunne bety for de regionale utdanningstilbudene generelt, og de korte profesjonsutdanningene spesielt, bidro reformen til at en rekke statlige universiteter og høyskoler slo seg sammen med hverandre eller med de eksisterende universitetene. Universitetsambisjonene som oppsto ved mange høyskoler som følge av strukturreformen har blitt omtalt som «kanskje den største faktoren bak akademisering i Noreg dei seinaste åra» (St. Meld. 19, 2023-2024, s. 31).

2.1.2 Akademisering som forskningsdrift

Akademisering forstått som *forskningsdrift* handler om endringer i vitenskapelig ansattes kompetanse og publisering, og er nært relatert til de strukturelle endringene beskrevet over. Høyskolereformen bidro til at kompetansen og utdanningsbakgrunnen til de vitenskapelige ansatte ved en rekke utdanningsinstitusjoner og -programmer over tid ble endret. Fra rundt 2000-tallet økte andelen vitenskapelig ansatte med førstestillingskompetanse ved de statlige høyskolene, mens andelen høyskolelærere gikk tydelig ned. I 2014 utgjorde sistnevnte ansattgruppen i underkant av 7 prosent (Messel & Smeby, 2017). Nyere tall viser at det fra 2013-2020 var en økning i førstestillinger målt i alle vitenskapelige årsverk fra 70 til 76 prosent i denne perioden, og at denne andelen har holdt seg stabil etter 2020 (Meld. St. 19 (2023-2024). Mens disse tallene tar for seg alle

ansatte ved UH-institusjoner, vet man samtidig at det er store forskjeller mellom fagmiljøer og institusjoner.

Gjennomgående er det for eksempel en vesentlig høyere andel vitenskapelig ansatte med førstekompetanse i tekniske og naturvitenskapelige fag enn i helse- og sosialvitenskapelige fag.

Juridisk reguleres i dag fagmiljøenes sammensetning og kompetansenivå i UH-sektoren gjennom Studietilsynsforskriften (2017), som blant annet stiller krav til andelen vitenskapelig ansatte med førstekompetanse. Her fremkommer det at minst 20 prosent av årsverkene i et fagmiljø tilknyttet studier på bachelorgradsnivå skal ha førstestillingskompetanse. For studietilbud på mastergradsnivå er kravet 50 prosent, hvorav minst 10 prosent skal ha professor- eller dosentkompetanse. For studietilbud med obligatorisk praksis, slik som bachelorutdanningene i barnevern, sosialt arbeid og vernepleie, stilles det samtidig krav om relevant og oppdatert kunnskap fra praksisfeltet i fagmiljøet.

Endringene til krav om fagmiljøenes kompetanse har hatt flere konsekvenser, blant annet at den vitenskapelige publiseringen ved høyskolene har økt kraftig. Ikke minst har skiftet i de ansattes vitenskapelige kompetanse ført til en endring i hvem som underviser i utdanningene, ved at det i dag er en vesentlig høyere andel ansatte med forskerkompetanse som gjør dette enn tidligere. Mens undervisningen i høyskoleutdanningene tidligere gjerne ble utført av ansatte uten forskerkompetanse, utføres denne i stor grad nå av undervisere med doktorgrad (Messel & Smeby, 2017). Også etableringen av stadig flere doktorgradsprogrammer og forskerskoler kan ses som uttrykk som en forskningsdrift i UH-sektoren.

For noen institusjoner og utdanninger har det imidlertid vært vanskelig å innfri kravene om andelen vitenskapelig ansatte med førstekompetanse. Særlig har det for enkelte fagmiljøer vært krevende å rekruttere personer som både har førstekompetanse og relevant faglig profil. Konsekvensene av en slik situasjon har for enkelte fagmiljøer blitt at de er nødt til å tilsette personer som har førstekompetanse, men som mangler en faglig kompetanseprofil som er direkte relevant for utdanningen (Meld. St. 19 (2023-2024)).

For å imøtegå disse utfordringene lanserte regjeringen i 2024 et forslag om å styrke den såkalte dosentstigen i profesjonsutdanningene. Forslaget innebar en endring i kvalifikasjonskravene til førstelektorer og dosenter ved at det nå ikke skulle stilles krav til forskningskompetanse. I stedet skulle det i disse stillingene nå vektlegge faglig utviklingsarbeid. Hensikten med endringen var å gjøre det enklere å tilsette personer med relevant arbeidserfaring, og at fagmiljøene på den måten kunne styrke den praksisrelevante kompetansen i miljøet (Meld. St. 19 (2023-2024). Kritikerne av forslaget mente derimot at endringen kunne bidra til et A- og B-lag, der førstnevnte besto av vitenskapelig ansatte som drev med forskning, mens B-laget besto av undervisere (Stortinget, 2025). 1. august 2024 trådte likevel regjeringens

endringer av kompetansekravene til førstelektorer og dosenter i kraft (Universitets- og høyskoleforskriften, § 3-5.).

2.1.3 Akademisering som forskningsbasering av utdanningenes innhold og organisering

Den tredje formen for akademisering dreier seg om *utdanningenes innhold og organisering*, og handler om at teori og forskningsbasert kunnskap har fått en mer sentral rolle i mange utdanninger. Messel og Smeby (2017) betegner den utviklingen som har foregått i mange profesjonsutdanninger som en praksisrettet akademisering, der betydningen av å utvikle studentenes forskningsforståelse og evne til å lese og anvende forskning i økende grad har blitt vektlagt. For profesjonsutdanningene har også undervisningsformene i mange tilfeller dreid seg mer i retning av metodene ved de tradisjonelle universitetene, blant annet gjennom økt vekt på forelesninger, seminarer og selvstudium (Messel & Smeby, 2017).

Betydningen og konsekvensene av økt akademisering, forstått som økt vektlegging av teoretisk og forskningsbasert kunnskap, er imidlertid stadig under debatt. For profesjonsutdanningene har debatten særlig handlet om hvor vidt vektleggingen av teoretisk og forskningsbasert kunnskap truer den praksisnære kunnskapen som også trengs i slike utdanninger. Særlig for de korte profesjonsutdanningene som BSV-utdanningene og sykepleierutdanningene, har disse diskusjonene stått sentralt. Samtidig hevdes orienteringen mot forskning og forskningskompetanse å være avgjørende for at de kommende profesjonsutøverne skal kunne holde seg oppdatert og videreutvikle egen praksis (Meld. St. 19 (2023-2024)). Messel og Smeby (2017) hevder likevel at selv om den teoretiske og forskningsbaserte kunnskap har fått en større rolle i flere korte profesjonsutdanninger, har denne formen for akademisering foregått i et langsommere tempo enn de to andre formene.

Spenningen mellom teori og praksis, og mellom forskningsbasert og praksisnær kunnskap, kan sies å gjøre seg gjeldende innenfor alle de tre akademiserings-formene. Mens akademiseringstendensene på den ene siden kan sies å bringe med seg økt forskning som både kan komme utdanningene og praksisfeltene til gode, har andre uttrykt bekymring for at utviklingen også bidrar til at den praktiske og erfaringsbaserte kunnskapen får mindre plass i utdanningene (Meld. St. 19 (2023-2024)).

I dette prosjektet er det særlig akademisering forstått som forskningsdrift som rettes søkelys mot, fordi denne formen for akademisering i størst grad berører utdanningens fagmiljø, sammensetning og kompetanse. Særlig sentralt står spørsmålet om hvordan fagmiljøenes sammensetning og kompetanse kommer til uttrykk og preger BSV-utdanningene i dag, og hvilke konsekvenser den oppleves å ha for utdanningene, studentene, profesjonene og de vitenskapelig ansatte selv.

Slik sett vil vi i rapporten også komme inn på utdanningenes innhold og organisering. De strukturelle endringene beskrevet ovenfor vil på sin side fungere som et viktig bakteppe for å forstå og tolke dette bildet.

2.2 Barnevern-, sosionom- og vernepleierutdanningene

Profesjoner ses ofte som en type yrker som utfører bestemte tjenester med utgangspunkt i en teoretisk kunnskap tilegnet gjennom en spesialisert utdanning (Molander & Terum, 2008). Den sentrale profesjonsteoretikeren Andrew Abbott beskriver en profesjon som noe mer omfattende, og også som et relasjonelt fenomen; en yrkesgruppe som har (eller kjemper for å oppnå og forsvare) eksklusiv jurisdiksjon over et arbeidsdomene, legitimert gjennom et abstrakt kunnskapssystem (Abbott, 1988). Det er altså ikke en fast status, men en dynamisk og alltid omstridt posisjon i et system av konkurrerende yrkesgrupper. Profesjonens kontroll over kunnskapssystemet, som for BSV-profesjonenes del er lagt til høyere utdanning, kan bli satt under press gjennom den akademiseringen som gjerne skjer i yrkesutdanninger som legges til høyere utdanning. Dermed utfordres også den tradisjonelt tette forbindelsen mellom utdanningen og yrkesutøvelsen. Profesjonsorganisasjonen har, ideelt sett, en nøkkelposisjon i å artikulere og representere profesjonens interesser på disse ulike arenaene.

Innholdet i profesjonsutdanninger er utformet med henblikk på det spesifikke yrkesfeltet som utdanningen kvalifiserer til, og består gjerne av både teoretisk kunnskap og praksisperioder (Smeby & Mausethagen, 2017). For mange profesjoner er kunnskapsgrunnlaget gjerne satt sammen av elementer fra ulike fagfelt som i varierende grad henger sammen teoretisk. Å skape meningsfulle sammenhenger mellom disse teoretiske kunnskapselementene, og mellom den teoretiske og praktiske kunnskapen, anses gjerne som nøkkelutfordringer i profesjonsutdanninger (Hatlevik & Havnes, 2017).

Barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere omtales gjerne som velferdsstatens profesjoner (Messel, 2013). Denne tredelte utdanningsmodellen, der barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere har sine distinkte utdanninger, anses på mange måter som særnorsk. Sosionom-, barnevern- og vernepleierutdanningene omtales likevel i mange sammenhenger samlet, fordi de deler et sosialfaglig kunnskapsgrunnlag der blant annet sosiologi, juss og psykologi forenes. Forholdet mellom profesjonenes felles kunnskapsgrunnlag på den ene siden, og deres særegenheter på den andre siden, har vært debattert i flere tiår, og har blant annet kommet til uttrykk i diskusjoner om utdanningene bør slås sammen til én felles utdanning (Henriksen mfl., 2025; Meld. St. 13 (2011–2012)). Ifølge Messel (2013) kan gjentatte forslag fra myndighetenes side om å slå sammen de tre utdanningene ses i sammenheng med et syn på sosialt arbeid som ett fag. FO har i disse tilfellene spilt en sentral rolle i å hindre en slik sammenslåing.

Meld. St. 13 (2011–2012) *Utdanning for velferd – Samspill i praksis* har vært sentral for utviklingen av de tre utdanningene de siste ti årene. I meldingen ble det blant annet vist til at det var for dårlig samsvar mellom utdanningenes innhold og kompetansen som krevdes i helse- og velferdstjenestene. I tillegg ble det uttrykt bekymring for at variasjonene mellom utdanningene var for store. For å imøtekomme utfordringene ble det i perioden 2017-2019 utviklet nasjonale retningslinjer for helse- og sosialfagutdanningene (RETHOS). Retningslinjene er en del av et styringssystem med mål om å sikre fremtidsrettede utdanninger som møter tjenestenes og brukernes behov for kompetanse. Gjennom RETHOS fikk grunnutdanningene felles rammeplan som beskriver felles formål og innhold for utdanningene. I tillegg til den felles rammeplanen har hver enkelt utdanning egne retningslinjer. Retningslinjene er ment å sikre at kandidatene som uteksamineres fra samme utdanning har samme sluttkompetanse, uavhengig av studiested (Regjeringen, 2025). Samtidig gir de rom for at utdanningsprogrammer ved ulike institusjoner skal kunne ha ulike faglige profiler og tradisjoner.

2.2.1 Barnevernspedagogutdanningen

Mens de første kursene for barnevernsstyrere ble etablert i 1951, kom den første grunnutdanningen for barnevernspersonale på plass i 1956 (Messel, 2013). Sistnevnte utdanning var imidlertid primært innrettet mot arbeid på barnehjem, og ikke det kommunale og fylkesvise barnevernet. På 1960-tallet utviklet derfor utdanningen for barnehjemsstyrere seg til å bli en utdanning for personer som ville jobbe i det institusjonsbaserte barnevernet. Utdanningen ble da også gjort toårig. I dag er barnevernspedagogutdanningen rettet mot arbeid med barn, unge og familier, med særlig vekt på utsatte barn og unge. Utdanningen har tradisjonelt kvalifisert til arbeid i barnevernet, men barnevernspedagoger arbeider også i skolen, rusinstitusjoner og barne- og ungdomspsykiatrien. I dag tilbys bachelorprogrammet i barnevern ved 17 studiesteder, fordelt på 11 universiteter og høyskoler.

Kompetansen i barnevernet generelt, og i utdanningen spesielt, har vært gjenstand for politisk og faglig debatt i flere tiår (Bråten mfl., 2022). De senere årene har en av disse debattene dreid seg om utdanningen bør endres fra en treårig bachelorutdanning til en integrert femårig masterutdanning. Organisasjoner og institusjoner som Barneombudet, Akademikerforbundet og flere universiteter tok på starten av 2020-tallet til orde for at en slik utdanningsmodell, og argumenterte blant annet for at dette var viktig for å møte den økende kompleksiteten i barnevernsarbeidet og sikre bedre integrasjon av ulike fagfelt (Prop. 133 L (2020–2021)). Myndighetene valgte imidlertid å videreføre bachelorutdanningen som grunnutdanning, samtidig som det er etablert egne masterutdanninger i barnevern og barnevernsarbeid. I dag tilbys likevel femårig masterløp i barnevern ved Universitetet i Agder.

Diskusjonene om kompetanse i barnevernet har også vært rettet mot de ansatte i barnevernet mer spesifikt. I 2021 ble innført krav om at alle som jobber i det kommunale barnevernet skulle ha mastergrad fra 2031. Masterkravet for ansatte ble imidlertid senere opphevet, og i stedet besluttet å kun gjelde ledere og stedfortredende ledere i barnevernstjenesten. FO støttet forslaget, men understreket samtidig viktigheten av å styrke barnevernsansattes muligheter for kompetanseutvikling. FOs standpunkt i saken om barnevernsansattes kompetansekrav fikk blandede reaksjoner blant organisasjonens medlemmer. Mens noen medlemmer mente masterkravene var utfordrende å håndtere i praksis, uttrykte andre bekymring for at dette kunne svekke kvaliteten og kompetansen i barnevernet (FO, 2025a; FO, 2025b).

2.2.2 Sosionomutdanningen

Den første utdanningen i sosialt arbeid ble startet i 1920 av Norske Kvinners Nasjonalråd, som utdannet kvinner som ønsket å arbeide innenfor sosialt arbeid. Grunnet ekspansjon i sosiale tiltak og et voksende behov for sosialarbeidere, ble Norges kommunal- og sosialskole etablert i 1950 (Messel, 2013). Skolen tilbød én sosial linje og én kommunal linje, samt kurs for blant annet styrere på barnevernsinstitusjoner. Sistnevnte kurs skulle bli starten på den senere etablerte barnevernspedagogutdanningen (Messel, 2013).

I lys av alle de tre BSV-utdanningene har sosialt arbeid blitt beskrevet som «velferdsstatens generalister», i den forstand at de er allsidige og knyttes til flere ulike sektorer og roller. En rapport fra 2022 om fremtidige utfordringer ved BSV-utdanningene, peker imidlertid på at denne allsidigheten gjør at det særegne ved sosionomenes kompetanse, sammenlignet med barnevernspedagogene og vernepleierne, er mindre fremtredende i litteraturen (Bråten mfl., 2022). Enkelte har i denne sammenheng pekt på sosial inkludering som svar på spørsmålet om hva sosionomenes særkompetanse kan og bør være. I dag omtales formålet med sosionomutdanningen å «(...) bistå enkeltpersoner, familier eller grupper med å forebygge, redusere og mestre sosiale og helsemessige problemer» (Forskrift om nasjonal retningslinje for sosionomutdanning, 2025). Utdanningen kvalifiserer til arbeid i en rekke ulike deler av arbeidslivet, deriblant Nav-kontorer, barnevernstjenesten, rusomsorgen, utdanningssektoren, familievernkontor og psykisk helsevern. En bachelorgrad i sosialt arbeid gir tittelen sosionom. Nasjonalt finnes det i dag 14 bachelorprogrammer i sosialt arbeid, fordelt på 11 universiteter og høyskoler.

2.2.3 Vernepleierutdanningen

Vernepleie ble etablert som treårig utdanning i 1963. Den gangen var formålet å utdanne personer til arbeid som omhandlet mennesker med funksjonsnedsettelser (Messel, 2013). Tidligere ble vernepleie gjerne beskrevet som en utdanning i krysningsfeltet mellom pedagogikk og medisin, med innslag av både terapeutiske, somatiske, pedagogiske og psykologiske kunnskapselementer. Senere fikk miljøterapien en mer sentral plass i utdanningen, noe som blant annet var ment å skille utdanningen tydeligere fra sykepleie. I dag er det likevel relativt store forskjeller mellom vernepleierutdanningene i landet når det gjelder deres faglige profil. Mens utdanningen ved enkelte institusjoner har en atferdsanalytisk profil, vektlegges miljøterapi og relasjonsarbeid i større grad ved andre institusjoner. RETHOS-retningslinjene har imidlertid bidratt til større nasjonal samordning mellom utdanningene, og fastslår blant annet at utdanningenes læringsutbytter skal knyttes til de fem kompetanseområdene i) Profesjon, etikk og samarbeid, ii) Miljøterapeutisk arbeid, habilitering og rehabilitering, iii) Helsefremming og helsehjelp, iv) Inkludering, deltakelse og rettigheter og v) Kritisk tenkning, kunnskapsbasert praksis og innovasjon. Vernepleiere jobber med tilrettelegging og veiledning av personer med fysiske, psykiske eller sosiale funksjonsnedsettelser, blant annet i kommunale hjemmetjenester, spesialisthelsetjenesten og rus- og eldreomsorgen (utdanning.no, u.å.). I motsetning til sosialt arbeid og barnevern, gir utdanning i vernepleie autorisasjon som helsepersonell. Bachelorutdanningen i vernepleie tilbys i dag ved 17 studiesteder, fordelt på 11 universiteter og høyskoler.

2.3 Fellesorganisasjonen (FO)

Fellesorganisasjonen (FO) er Norges største fagforening for sosialarbeidere, og et av de største medlemsforbundene i LO. Organisasjonen ble stiftet i 1992 etter en sammenslåing mellom Norsk Barnevernpedagogforbund, Norsk sosionomforbund og Norsk Vernepleierforbund.

Alle med fullført bachelor-/mastergrad i sosialt arbeid, barnevern, vernepleie eller arbeids- og velferdsfag innfrir vilkårene for medlemskap i FO. I tillegg kan personer med sammenlignbare utdanninger, for eksempel fra utlandet, få innvilget medlemskap. I dag representerer FO omtrent 10 000 barnevernspedagoger, 14 000 sosionomer, 12 500 vernepleiere og 300 velferdsvitere (FO, u.å-a). Omtrent 70 prosent av medlemmene arbeider i kommunesektoren, 10 prosent innen sykehus, 10 prosent i staten og 10 prosent i privat sektor. Organisasjonen har omtrent 265 medlemmer som arbeider i UH-sektoren. FO har også en egen studentorganisasjon kalt FO-studentene, med omtrent 4000 medlemmer (FO, u.å-b).

FO profilerer seg som en profesjonsorganisasjon som både jobber med å styrke lønns- og arbeidsvilkårene til sine medlemmer, samtidig som de søker å ivareta

profesjonsfaglige interesser. I motsetning til de fleste andre profesjons-organisasjoner i landet, skiller FO seg imidlertid ut ved at de representerer tre ulike profesjoner.

2.4 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett at begrepet akademisering er et flertydig begrep, og at det kan skilles mellom ulike akademiseringsformer. Distinksjonen mellom a) strukturelle endringer, b) forskningsdrift og c) forskningsbasering av innhold og organisering muliggjør en mer nyansert analyse av hva slags former for akademisering som gjør seg gjeldende i BSV-utdanningene, og hvordan disse kommer til uttrykk. I tillegg har vi sett på forskjeller og likheter mellom de tre BSV-utdanningene, og hva som kjennetegner FOs medlemmer.

3 Stillingsstruktur, karrieremønstre og rekruttering for BSV-utdannede i UH-sektoren

I dette kapittelet presenteres resultatene knyttet til stillingsstrukturen, karrieremønstrene og organiseringen av vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med BSV-utdanning. Kapittelet bygger på både de kvantitative og kvalitative datakildene i prosjektet. Innledningsvis presenteres analyser av registerdata fra SSB og i noen grad DBH. Formålet er å gi et overordnet bilde av de vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn: deres alder, utdanning, ansettelsesforhold og innplassering i stillingsstrukturen, samt hvordan disse trekkene har utviklet seg over tid. I denne sammenheng trekker vi også på deler av surveymaterialet for å se på hva som kjennetegner FO-medlemmene i universitets- og høyskolesektoren når det gjelder ansiennitet, utdanningsnivå, stilling og stillingsandel. Disse dataene gir grunnlag for å si noe om hva som karakteriserer FO-medlemmene i UH-sektoren i forhold til alle vitenskapelig ansatte med BSV-bakgrunn.

Avslutningsvis analyserer vi intervjudataene fra ledere og vitenskapelig ansatte ved de to institusjonene beskrevet i kapittel 2. Intervjuene har til hensikt å belyse BSV-utdanningenes rekrutteringspolitikk og -praksis og hvordan sammensetningen av fagmiljøene forstås og erfares. I denne delen vil vi særlig rette oppmerksomhet mot forholdet mellom ansatte med og uten doktorgrad, samt mellom ansatte med og uten profesjonsbakgrunn.

3.1 Kjennetegn ved vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn

For å få et bedre innblikk i hvem de profesjonsutdannede vitenskapelig ansatte i UH-sektoren er, og hvordan FO-medlemmene plasserer seg innenfor denne gruppen, presenterer vi i dette delkapittelet noen sentrale kjennetegn ved de ansatte.

Tabell 3.1 viser fordelingen av ansatte med profesjonsbakgrunn i registerdataene sammenlignet med respondentene i surveyen. Registerdataene viser at de med sosionombakgrunn er den klart største gruppen (42 prosent), blant de vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med profesjonsbakgrunn i BSV-utdanningene. Deretter følger vitenskapelig ansatte med vernepleierbakgrunn (34 prosent), mens de med barnevernspedagogbakgrunn utgjør den minste gruppen (24 prosent).

Tabell 3.1 viser også at ansatte med barnevernspedagogbakgrunn er noe underrepresentert i surveyen sammenlignet med deres andel i registerdataene over alle vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med profesjonsbakgrunn. Ansatte med sosionombakgrunn er tilsvarende noe overrepresentert, mens andelen med vernepleierbakgrunn i stor grad samsvarer med fordelingen i registerdataene.

Tabell 3.1 Vitenskapelig ansatte fordelt på type profesjonsbakgrunn, i henholdsvis registerdata (2024) og survey til Fo-medlemmer (2026) (prosent).

Profesjonsbakgrunn	Registerdata	Survey
Barnevern	24	17
Vernepleie	34	33
Sosionom	42	49

Kilde: SSB og survey til FO-medlemmer

Ettersom vi ikke kjenner fordelingen på profesjonsbakgrunn blant medlemmene i FO i UH-sektoren, er det ikke mulig å si om forskjellene beskrevet over skyldes tilfeldige skjevheter, eller om det også avspeiler at FO i UH-sektoren har en relativt sett lavere andel medlemmer blant de med bachelor i barnevern, sammenlignet med i vernepleie og særlig sosialt arbeid.

Basert på registerdataene kan vi også undersøke fordelingen av vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn i UH-sektoren på ulike stillingskategorier, og sammenligne disse med respondentene i surveyen. Tabell 4 viser fordelingen av vitenskapelig ansatte på de ulike stillingskategoriene professor, dosent, førsteamanuensis, førstelektor og universitets- og høyskolelektor.

Tabell 3.2 Vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med profesjonsbakgrunn, fordelt på de fem sentrale stillingskategorier, Registerdata (SSB) og survey (prosent)

Stilling	Registerdata	Survey
Professor	9	12
Dosent	2	1
Førsteamanuensis	28	28
Førstelektor	11	17
UH-lektor	50	42

Kilde: SSB og survey til FO-medlemmer

Vi ser at det er en rimelig lik fordeling på stillingskategorier i registerdata og blant respondentene, med unntak av at en noe høyere andel oppgir at de er førstelektorer enn det vi finner i registerdata på alle med profesjonsbakgrunn. Tilsvarende er det en lavere andel UH-lektorer i surveyen til FO-medlemmer enn det vi finner i registerdata. Det kan skyldes at førstelektorer og professorer i større grad enn UH-lektorer har svart, men det kan også skyldes at FO er underrepresentert blant UH-lektorer.

De to skjevhetene vi har avdekket blant de som har svart i forhold til den totale populasjonen av vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn ser ut til å henge sammen. Færre av de med barnevernbakgrunn er, som vi skal se lengre ned,

førstelektorer, enn blant de med annen profesjonsbakgrunn. Med færre svar fra vitenskapelig ansatte med barnevernbakgrunn, blir andelen førstelektorer i surveyen høyere og andelen UH-lektorer lavere enn det vi finner i registerdata.

Arbeid i UH-sektoren er typisk et heltidsarbeid (Wendt mfl., 2021). Rundt ni av ti av de som har svart på surveyen oppgir at de arbeider heltid. Dette sier imidlertid ikke nødvendigvis så mye om hvor mye de faktisk jobber. Det vanlige i UH-sektoren er å jobbe langt flere timer ukentlig enn det stillingen er normert til (ibid.)

Basert på registerdataene finner vi også at andelen midlertidige ansatte i BSV-utdanningene er på vei ned. Blant de med profesjonsutdanning ble den halvert fra 12 til 6 prosent mellom 2021 og 2024.

Tabell 3.3 viser en oversikt over midlertidig ansatte med profesjonsbakgrunn i BSV-utdanningene fra 2021 til 2024, fordelt på ulike stillinger. De aller fleste midlertidige er ansatt i universitets- og høyskolelektorstillinger, og vi må derfor anta at det er blant de med profesjonsbakgrunn de aller fleste midlertidige finnes, fordi det hovedsakelig er de som er lektorer. UH-lektorene i midlertidige stillinger utgjorde 18 prosent i 2021, mot ti prosent i 2024.

Tabell 3.3 Midlertidige vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med profesjonsbakgrunn, fordelt på stillinger 2021 og 2024

Stilling	Midlertidige 2021	Andel 2021	Midlertidige 2024	Andel 2024
Professor	1	3,8%	0	0,0%
Dosent	0	0,0%	0	0,0%
Førsteamanuensis	6	6,3%	3	2,8%
Førstelektor	1	2,9%	1	2,4%
UH-lektor	33	17,6%	19	10,1%

Kilde: SSB

I tillegg til midlertidige stillinger vet vi at det også benyttes en del timelønte lærere med profesjonsbakgrunn. Registerdataene gir ikke grunnlag for å si noe om andelen timelærere som benyttes i BSV-utdanninger, men temaet er belyst i intervjudata (se kapittel 3.2). De timelønte jobber også typisk som universitets- og høyskolelektorer.

Mens registerdataene ikke gir informasjon om ansienniteten blant vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn, ble respondentene i surveyen bedt om å oppgi hvilket år de begynte å jobbe i UH-sektoren, uavhengig av stillingsprosent. Tabell 3.4 viser fordelingen av respondentene basert på ansiennitet. Respondentenes ansiennitet i UH-sektoren varierer fra ett til 35 år, men vi ser at respondentene fordeler seg ganske jevnt på de utvalgte femårsintervallene. Omtrent hver femte respondent har arbeidet i sektoren i mindre enn fem år (20 prosent), mens 17 prosent har mer enn 20 års erfaring. Den største gruppen (27 prosent) har mellom 5 og 9 års ansiennitet. Gjennomsnittlig ansiennitet er 13,5 år.

Tabell 3.4 Vitenskapelig ansattes fordeling på ansiennitet

Ansiennitet	Antall	Andel
0-4 år	15	20 %
5-9 år	20	27 %
10-14 år	15	20 %
15-19 år	12	16 %
20 år eller mer	13	17 %
Totalt	75	100 %

Kilde: NIFUs survey til FO-medlemmer

Gjennomsnittsalderen for vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn i UH-sektoren er 52 år. Til sammenligning viser DBH-statistikken at gjennomsnittsalderen for vitenskapelig ansatte[1] i hele UH-sektoren ligger ganske nær, på 53 år. Dersom vi ser på de to «hovedløpene» for de vitenskapelig ansatte, dosentstigen og professorstigen, viser registerdata fra SSB at gjennomsnittsalderen blant UH-lektorene med profesjonsbakgrunn er 49 år, blant førstelektorer er den 57 år og blant dosenter 63 år. For førsteamanuenser med profesjonsbakgrunn er gjennomsnittsalderen 50 år, mens den for professorer er 59 år.

Tabell 3.5 Aldersgjennomsnitt for de BSV-utdannede i ulike stillingsgrupper 2016-2024 (medianalder i parentes)

Stilling	2016	2021	2024
Professor	60 (60)	58 (62)	59 (61)
Dosent	59 (59)	62 (62)	63 (64)
Førsteamanuensis	52 (50)	51 (51)	50 (50)
Førstelektor	60 (61)	60 (61)	57 (57)
UH-lektor	52 (53)	48 (49)	49 (50)
Totalt	53 (55)	51 (52)	52 (52)

Kilde: SSB

Gjennomsnittsalderen er i dette tilfellet også veldig nær det som er den vanligste alderen (medianalder). Gjennomsnittsalderen har beveget seg svakt nedover, med ett unntak. Dosentene har i gjennomsnitt blitt litt eldre, noe som kan tyde på at det de siste årene har vært rekruttert få nye dosenter. Disse utgjør imidlertid veldig få, 9 stykker, så det skal få endringer til for å påvirke gjennomsnittet.

3.1.1 Særegent karrieremønster

Gjennomsnittsalderen for vitenskapelig ansatte med BSV-utdanning må ses i sammenheng med det typiske karrieremønsteret blant den gruppen vitenskapelig ansatte som har profesjonsutdanning i bunnen. I gjennomsnitt tar det 11 år[2] fra disse avlegger en bachelor i enten barnevern, vernepleie eller sosialt arbeid, til de

[1] Vitenskapelig ansatte bruker vi i denne rapporten som samlebegrep om de fem stillingsgruppene UH-lektor, førstelektor, førsteamanuensis, dosent og professor.
[2] 2024-tall, registerdata SSB

avlegger en mastergrad. Dette sier ingenting om hvor lang tid de har brukt på arbeidet med mastergraden. Man kan anta at de fleste gjennom de 11 årene har brukt det meste av tiden utover mastergradens to års normerte tid, til å praktisere i yrkesfeltet[3]. Den relativt lange avstanden mellom bachelorgrad og mastergrad innebærer således at de med profesjonsbakgrunn har med seg en viktig yrkesmessig erfaring, på samme tid som det gjør at de ofte vil ligge noen år bak i akademisk trening sammenlignet med andre på samme alder.

Det har imidlertid skjedd en utvikling på dette området. For ti år siden tok det i gjennomsnitt 14 år fra bachelorgrad til de som gikk videre til UH-sektoren avla mastergrad. Nedgangen fra 14 år i 2016 til 11 år i 2024 er generell og fordeler seg på de ulike tidsintervaller. Andelen av de vitenskapelig ansatte som fullførte en mastergrad, som er normert til to år, tre til fire år etter avlagt bachelorgrad, har økt fra 5 til 10 prosent.

Tabell 3.6. Hvor lang tid tok det fra avlagt bachelor til mastergrad? Vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med BSV-utdanning 2016-2018-2024. Kumulative prosentandeler, etter 3-4, 5-6 og 7 år.

Årstall	3-4 år	5-6 år	Over 7 år	Gjennomsnitt antall år
2016	5	12	19	14
2021	7	18	29	12
2024	10	21	31	11

Kilde: SSB

Samtidig er det også flere som nå søker seg tilbake til utdanning for å ta master, blant annet for å kunne jobbe i UH-sektoren etter relativt begrenset tid i yrkesfeltet. Andelen som fullfører en master innen 5-6 år etter bachelor har for eksempel økt fra 12 til 21 prosent mellom 2016 og 2024.

En sammenligning med sykepleierutdanningene viser tilsvarende mønstre. I 2017 var det blant de ansatte med fagbakgrunn som sykepleiere i gjennomsnitt 15 år mellom bachelor og mastergrad, mens avstanden i 2023 var redusert til 13 år (Wendt mfl., 2025). Det indikerer at de med sykepleiefaglig bakgrunn i UH-sektoren i snitt praktiserer yrket noe lengre før de søker seg til stillinger i UH-sektoren, enn det de BSV-utdannede gjør.

3.1.2 Utviklingen i antallet med doktorgrad

Blant de som har svart på surveyen oppgir 42 prosent at de har en doktorgrad, mens 58 prosent har en mastergrad. I registerdata over alle vitenskapelig ansatte med bakgrunn fra BSV-utdanningene har 33 prosent en doktorgrad. Fagfordelingen av tallene nedenfor viser at det er blant de med bakgrunn fra sosialt arbeid at flest har

[3] En del av masterprogrammene tilbys også på deltid, noe som gjør at studentene kan bruke lengre tid, samtidig som de fortsetter å arbeide i yrkesfeltet.

en doktorgrad. Økningen fra 2016 er imidlertid større blant de med bakgrunn fra barnevern- og vernepleierutdanning.

Tabell 3.7 Antall med doktorgrad blant vitenskapelig ansatte i UH-sektoren fordelt på type profesjonsbakgrunn 2016-2024

Bachelor	Antall PhD 2016	Antall PhD 2021	Antall PhD 2024
Barnevern	12	27	30
Vernepleie	23	31	32
Sosialt arbeid	55	69	63
Totalt	90	127	125

Kilde: SSB

Vi ser at andelen med doktorgrad, ifølge SSB-dataene, økte betydelig fra 2016 til 2021 for alle gruppene, men siden har vist en svakt fallende tendens, også det for alle gruppene.

Tabell 3.8 Andel med doktorgrad blant vitenskapelig ansatte i UH-sektoren fordelt på type profesjonsbakgrunn 2016-2021- 2024

Bachelor	2016	2021	2024
Barnevern	29	39	33
Vernepleie	22	27	25
Sosialt arbeid	35	41	40
Totalt	30	36	33

Kilde: SSB

Et annet påfallende utviklingstrekk er at det i 2016 var mange med doktorgrad som gikk i stillinger som ikke krever doktorgrad. Dette er det helt slutt på i 2024.

Tabell 3.9 Antall med doktorgrad blant vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med profesjonsbakgrunn, fordelt på stillingsgruppe 2016-2021- 2024

	2016	2021	2024
Professor	12	19	29
Dosent	2	2	1
Førsteamanuensis	48	86	94
Førstelektor	1	1	0
UH-lektor	27	19	1
Totalt	90	127	125

3.1.3 Utviklingen i stillingsfordeling 2016-2024

Vi ser fra 2016 til 2024 en klar økning blant de med profesjonsbakgrunn i andelen professorer og førsteamanuenser, og en omtrent tilsvarende nedgang i andelen høyskole- og universitetslektorer (tabell 3.10). Andelen førstelektorer og dosenter ligger relativt stabilt. Andelen med førstekompetanse har steget fra 36 til 50 prosent.

Tabell 3.10 Vitenskapelig ansatte I UH-sektoren med BSV-utdanning: Andeler (prosent) pr. stillingsgruppe 2016-2021-2024

	2016	2021	2024
Professor	6	7	9
Dosent	2	3	2
Førsteamanuensis	18	27	28
Førstelektor	10	10	11
UH-lektor	64	53	50
Totalt	100	100	100
N	303	353	377

Kilde: SSB

Den klare endringen i stillingsfordeling mellom 2016 og 2021 gir altså et helt annet bilde enn den relativt stabile andelen med doktorgrad. Det vi ser er altså ikke et hopp i utdanningsnivå, men heller en endring i forholdet mellom utdanning og stilling. Utdanningsmønsteret blant de med profesjonsbakgrunn ligger relativt stabilt ved at rundt to av tre med profesjonsbakgrunn fortsatt har master, og en av tre har doktorgrad.

Utviklingen i stillingsendringer er imidlertid veldig ulik avhengig av hvilken profesjonsutdanning de vitenskapelig ansatte har tatt. Samtidig som alle grupper med profesjonsbakgrunn akademiseres vesentlig, i betydningen at de får stillinger som krever doktorgrad, ser vi at ulikhetene i profilene forsterkes fra 2016 til 2024.

Tabell 3.11 viser at de med barnevernspedagogutdanning i bunnen i veldig liten grad er å finne i «dosentstigen. I stedet velger de «professorstigen» når de skal kvalifisere seg for høyere stillinger. Andelen førsteamanuenser øker betydelig, med 10 prosentpoeng. mens andelen universitets- og høyskolelektorer går ned 15 prosentpoeng i perioden. Antallet (N) vitenskapelig ansatte med bakgrunn som barnevernspedagog mer enn dobles fra 2016 til 2024.

Tabell 3.11 Utviklingen i stillingsfordeling for vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med utdanning som barnevernspedagog i bunnen. Andeler (prosent) pr. stillingsgruppe

	2016	2021	2024
Professor	2	4	6
Dosent	0	0	0
Førsteamanuensis	20	25	30
Førstelektor	2	1	3
UH-lektor	76	70	61
Totalt	100	100	100
N	41	69	90

Kilde: SSB

Tabell 3.12 viser at andelen førsteamanuenser er klart lavest blant de med vernepleierbakgrunn, og den har stått nesten stille siden 2016. De med vernepleierbakgrunn ligger i stedet høyest i andel med førstelektorstillinger, og ser således ut til å være den gruppen som i størst grad velger «dosentstigen», men uten

at så mange har blitt dosenter. Antallet (N) med vernepleierbakgrunn i BSV-utdanningene øker, men langt mindre enn de med barnevernspedagogbakgrunn.

Tabell 3.12 Utviklingen i stillingsfordeling for vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med utdanning som vernepleier i bunnen. Andeler (prosent) pr. stillingsgruppe

	2016	2021	2024
Professor	2	5	7
Dosent	0	1	2
Førsteamanuensis	20	21	22
Førstelektor	2	13	15
UH-lektor	76	58	55
Totalt	100	100	100
N	103	116	130

Kilde: SSB

Som vist i tabell 3.13, var de med bakgrunn fra utdanning i sosialt arbeid allerede i 2016 klart mer akademisert på den måten at de hadde en høyere andel med professor- og førsteamanuensis-stillinger enn de med enten vernepleier- eller barnevernspedagogbakgrunn. Denne tendensen har bare forsterket seg.

Tabell 3.13 Vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med utdanning i sosialt arbeid (sosionom) i bunnen. Andeler (prosent) pr. stillingsgruppe

	2016	2021	2024
Professor	8	10	12
Dosent	4	5	4
Førsteamanuensis	19	30	33
Førstelektor	13	11	12
UH-lektor	57	44	40
Totalt	100	100	100
N	159	168	157

Kilde: SSB

Andelen med bakgrunn fra bachelor i sosialt arbeid som har stillinger enten som professor eller førsteamanuensis er i 2024 kommet opp i 45 prosent, mens den for de med bakgrunn fra barnevern er 36 og vernepleie 28 prosent. Antallet (N) med bakgrunn fra master i sosialt arbeid i BSV-utdanningene har imidlertid stagnert, så deres andel av de vitenskapelig ansatte er betydelig lavere enn tidligere.

3.1.4 Hvordan er de tilsvarende endringene i stillingsstrukturen for alle vitenskapelig ansatte i BSV-utdanningene?

Hvordan har så utviklingen i stillingsfordeling vært for de vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn sammenlignet med stillingsfordelingen blant alle vitenskapelig ansatte i BSV-utdanningene? Dette har vi dessverre ikke data på fra SSB, fordi de ikke leverer ut institusjons- og utdanningsfordelte tall.

Vi har i stedet benyttet DBH[4] til å se på utviklingen i stillingsfordeling blant alle vitenskapelig ansatte innenfor de fem stillingskategoriene i alle enheter som tilbyr BSV-utdanninger. DBH oppgir imidlertid ikke stillingsfordelte tall for spesifikke utdanninger, kun for institutt- eller fakultetsnivå. Dermed er det ved en del institusjoner ikke mulig å skille BSV-utdanningene fra andre utdanninger når de er rapportert samlet fra et fakultet eller institutt. En gjennomgang av tallene for de ulike universiteter og høyskoler, med forbehold om unøyaktigheter som følge av ulikt rapporteringsnivå, antyder likevel en gradvis økning i andelen førsteamanuenser og professorer totalt fra 2018 til 2024 på anslagsvis tre prosentpoeng, og tilsvarende nedgang for UH-lektorene og førstelektorene.

Den tilsvarende utviklingen for de med profesjonsbakgrunn, da riktignok i perioden 2016-2024, viser en 14 prosents økning i andelen førsteamanuenser og professorer. De med profesjonsbakgrunn har altså økt sin andel av stillingene som krever doktorgrad betydelig. Det aller meste av dette forklares med det vi viste ovenfor, nemlig at en stor del av de profesjonsansatte med doktorgrad i 2016 gikk i lektorstillinger, mens de i dag flyttes automatisk opp til en ny stilling etter avlagt doktorgrad. Dermed ser det ut til å være liten endring imellom de med profesjonsbakgrunn og de med annen utdanningsbakgrunn på utdanningsnivå, men en betydelig endring på stillingsnivå.

3.1.5 Store ulikheter mellom institusjoner

Forskjellene mellom institusjonene når det gjelder stillingsfordeling totalt, slik det vises i DBH, er stor. Mens noen institusjoner har en særlig høy andel i førsteamanuensis- og professorstillinger, har andre institusjoner en veldig lav andel. Disse ulikhetene virker å bestå over tid.

Vi kan vise et par eksempler der DBH gir oss ganske gode data på stillingsstruktur, ved utdanningene i barnevern og sosialt arbeid ved henholdsvis OsloMet og Universitetet i Tromsø.

Basert på en gjennomgang av DBH-data, peker OsloMet seg ut som den institusjonen som har høyest andel professorer og førsteamanuenser, og lavest andel UH-lektorer i BSV-utdanningene. Bare de siste fire årene har andelen professorer og førsteamanuenser økt fra 67 til 78 prosent, mens andelen i lektorstillinger faller kraftig. Ettersom det er begrenset tilgang på profesjonsutdannede med doktorgrad, må en anta at mange av disse har en annen akademisk bakgrunn.

[4] Tilgjengelig på deres nettsider, fordelt på institusjonsnivå, fakultetsnivå og de fleste steder på instituttnivå.

Tabell 3.14 Utvikling i stillingsfordeling (prosent) ved barnevernspedagog- og sosionom-utdanningene ved Institutt for sosialfag, OsloMet 2021 og 2025

Stilling	2021	2025
Professor	24	28
Dosent	1	2
Førsteamanuensis	43	50
Førstelektor	8	5
UH-lektor	24	15
Totalt	100	100

Kilde: DBH

I motsatt ende finner vi Universitetet i Tromsø. Her er andelen professorer og førsteamanuenser under halvparten av hva den er ved OsloMet, og forskjellene er økende snarere enn minkende i de årene vi har observert.

Tabell 3.15 Utvikling i stillingsfordeling (andeler) ved barnevernspedagog og sosionomutdanningene ved Universitetet i Tromsø 2021 og 2025

Stilling	2021	2025
Professor	12	13
Dosent	9	9
Førsteamanuensis	18	19
Førstelektor	16	16
UH-lektor	45	43
Totalt	100	100

Kilde: DBH

Dette illustrerer en ulik rekrutteringspraksis, trolig også ulik prioritering av de med profesjonsbakgrunn, ettersom disse som regel starter i UH-lektorstillinger. Arbeidsmarkedet spiller nok også en viss rolle. I Oslo er det noe enklere å rekruttere personer med doktorgrad, til dels også med både profesjonsbakgrunn og doktorgrad, mens det de fleste andre steder er mer krevende.

Et interessant mønster vi ser av DBH-dataene er at de tre institusjonene med høyest andel i professor- og førsteamanuensis-stillinger alle ligger i større byer, mens de som har lavest andel er å finne i mindre byer. Disse ulike profilene ser ut til å reproduseres over tid.

3.1.6 Sammenligning med sykepleierutdanningene

En tidligere NIFU-rapport (Wendt mfl., 2025) viser at rundt 60 prosent av de ansatte i det som er definert som FOU-personale[5] ved sykepleieutdanningene har profesjonsfaglig, her sykepleiefaglig bakgrunn. Andelen har svingt noe, men er den samme i 2023 som i 2017, så den må sies å være rimelig stabil. Andelen av alle

[5] Dette er en litt videre definisjon enn den vi har benyttet for vårt utvalg av vitenskapelig ansatte. Se Wendt mfl. (2025)

vitenskapelige ansatte i førstestillinger som har sykepleiefaglig bakgrunn har også svingt rundt 60 prosent (ibid.).

For BSV-utdanningene er en generell sammenligning her vanskelig ettersom DBH ikke alle steder har stillingsfordelte tall på et nivå hvor BSV-utdanningene kan skilles ut. SSBs registerdata har heller ikke tall på institusjonsnivå.

Andelen forskere/vitenskapelig personale med sykepleiefaglig bakgrunn ved sykepleieutdanningene som har førstekompetanse har ifølge Wendt mfl. (2025) ligget ganske stabilt på rundt 35 prosent etter 2017. For å få sammenlignbare tall med BSV-utdanningene, må vi ta ut stillinger som ikke tilhører de fem stillingskategoriene vi opererer med i vår analyse[6]. Med en slik måte å beregne det på ligger andelen med førstekompetanse og sykepleiefaglig bakgrunn i de sammenlignbare stillingsgruppene på rundt 40 prosent.

Til sammenligning ligger andelen med førstekompetanse blant de med profesjonsbakgrunn i BSV-utdanningene i 2024 på 50 prosent. Dette gjenspeiler en sterk vekst fra 2016, hvor andelen bare lå på 36 prosent.

Vi finner også at BSV-utdanningene har en høyere andel professorer og førsteamanuenser enn sykepleierutdanningen.

Tabell 3.16 Stillingsfordeling (prosent) blant de i UH-sektoren med profesjonsbakgrunn i hhv sykepleieutdanning (2023) og BSV-utdanningene (2024)

	Professor	Dosent	Førsteamanuensis	Førstelektor	Lektor
BSV-utdanningene	9	2	28	11	50
Sykepleieutdanningene	7	1	21	11	60

Kilde: SSB og Wendt mfl. (2025)

3.1.7 Oppsummering om karrieremønstre

Vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn i BSV-utdanningene viser relativt stabile trekk hva gjelder alder og karrierer. Gjennomsnittsalderen er relativt stabil i de ulike stillingskategoriene, men har vist noe nedgang de siste årene. Avstanden i tid mellom bachelor- og mastergrad er betydelig, som følge av at de fleste tilbringer noen år i yrkesfeltet før de velger å ta en mastergrad. Den har imidlertid gått ned fra i gjennomsnitt 14 år i 2016, til 11 år i 2024. På dette området ser vi at de med profesjonsbakgrunn i BSV-utdanningene har mange likhetstrekk med de med sykepleierbakgrunn i sykepleierutdanningen.

En tredjedel av de med profesjonsbakgrunn i BSV-utdanningene har en doktorgrad. Dette er en svak økning fra 2016, hvor den var på 30 prosent. Den store endringen er at alle med doktorgrad nå ser ut til å være i førsteamanuensis-stillinger, noe de ikke

[6] Det omfatter stipendiater, forskere, øvrig faglig personale og ledere

var i 2016. Dette gjør at det er en betydelig endring i fordelingen på stillinger, ved at 10 prosentpoeng flere med profesjonsbakgrunn er førsteamanuenser.

Det er samtidig klare forskjeller mellom de ulike profesjonsgruppene. De med bakgrunn fra bachelor i sosialt arbeid har den høyeste andelen med doktorgrad, mens de med bakgrunn fra vernepleier ligger lavest. De med bakgrunn fra barnevernsutdanning ligger midt imellom. Disse ulikhetene ser ut til å bestå. Sammenlignet med alle vitenskapelig ansatte ser det ut til at de med profesjonsbakgrunn har flyttet seg mer oppover i stillingshierarkiet siden 2016. Dette ser imidlertid i stor grad ut til å kunne forklares ved at det at det nå er flere stillinger til de med doktorgrad.

Det er svært store ulikheter mellom UH-institusjonene i hvordan de bemanner sine BSV-utdanninger. Noen har en svært høy andel med doktorgrad i førsteamanuensis- og professorstillinger, mens andre har en svært lav andel. Disse ulike profilene ser ut til å reproduseres over tid.

3.2 Rekrutteringspolitikk og organisering av vitenskapelig ansatte ved institusjon A

Mens vi i forrige delkapittel benyttet registerdata for å se på stillingsstruktur og karrieremønstre, presenterer vi i dette delkapittelet funn fra intervjuene. I første del retter vi særlig fokus mot rekrutteringspolitikken og ansettelser ved institusjon A, før vi ser vi på hvordan de vitenskapelig ansatte her opplever fagmiljøenes sammensetning og organisering. I delkapittel 3.3 undersøker vi de samme temaene ved institusjon B.

Ved institusjon A er BSV-utdanningene fordelt på to fakulteter, hvor vernepleierutdanningen er organisert ved et annet fakultet enn barnevernspedagog- og sosionomutdanningene. For å få økt innsikt i hvordan rekruttering og ansettelser av vitenskapelig ansatte organiseres og praktiseres ved institusjonen, gjennomførte vi intervjuer med fakultets- og instituttledelse ved de to fakultetene.

På spørsmål om fakultetenes rekrutteringspolitikk, uttrykker flere ledelsesrepresentanter ved institusjon A at det så langt det lar seg gjøre skal stilles krav om doktorgrad ved ansettelser av vitenskapelig ansatte. Lederne oppgir imidlertid at man ved deres fakulteter ikke lenger opererer med en streng praktisering av dette kravet, men at kvalifikasjonskrav må styres av instituttenes kompetansebehov. Begge informantene beskriver at instituttene i denne sammenheng nyter stor grad av autonomi. I rekrutterings- og ansettelsesprosesser er det instituttene selv som identifiserer kompetansebehovet i fagmiljøet, utformer stillingsutlysninger og formulerer tilhørende kvalifikasjonskrav. Fakultetene spiller på sin side primært en kvalitetssikrende rolle i gjennomgang av utlysningstekster og endelige godkjenninger av ansettelser.

Ved barneverns- og sosionomutdanningene synes det å gå et skille mellom rekruttering av personer til midlertidige og faste stillinger. I utlysningen av førstnevnte stillinger har instituttet primært søkt å ansette lektorer, mens man ved faste ansettelser har hatt krav om doktorgrad. De siste årene har det vært en økning i ansettelser av lektorer i midlertidige stillinger, fordi man har manglet ansatte med profesjonsbakgrunn som kan utføre de mer profesjonsrelaterte undervisningsoppgavene i bachelorutdanningene. Særlig gjelder dette ferdighetstrening, samtaletrening og oppfølging av studenter i praksis. En av de vitenskapelig ansatte opplyser at over 70 prosent av undervisningen i ferdighetstrening på bachelorutdanningen dette året ble ivaretatt av timelærere med profesjonsbakgrunn. Begrunnelsen for midlertidighet knyttes av en ledelsesrepresentant til at ansettelsesprosessen for vikarer er mindre tidkrevende. Tidsbesparelsene var særlig viktig før inneværende undervisningsår, da instituttet økte opptaket av studenter til bachelorprogrammene, noe som krevde rask oppbemanning av vitenskapelig ansatte. Informanten beskriver at de midlertidig ansatte lektorene ikke kan søke opprykk til førstelektor, men at enkelte av dem går over i stipendiatstillinger ved instituttet. Selv om delte stillinger tidligere har blitt testet ut, er det i dag ingen som besitter slike stillinger. Årsaken til dette er ifølge informanten at «det er så administrativt tungt å få det til å fungere».

For ansettelser til faste stillinger beskriver ledelsesrepresentanten derimot at man i all hovedsak søker å rekruttere personer med doktorgrad, særlig fordi man ønsker «forskningsbasert undervisning». Hvorvidt det i tillegg stilles krav om profesjonsutdanning, eller om også annen samfunnsvitenskapelig utdanningsbakgrunn aksepteres, varierer fra utlysning til utlysning. Ifølge informanten er krav om profesjonsutdanning i mange tilfeller viktig for at de nyansatte også skal kunne påta seg undervisnings- og veiledningsoppgaver i bachelorutdanningene. Forståelsen av profesjonsutdanning i utlysninger beskrives som «smal», i den forstand at den innebefatter enten sosionom- eller barnevernspedagogutdanning. Søkere med utdanning innenfor vernepleie eller velferdsfag anses dermed ikke å ha den nødvendige profesjonsbakgrunnen.

Synet på mulighetene for å rekruttere ansatte med profesjonsbakgrunn og doktorgrad synes å variere noe internt på instituttet. Ledelsesrepresentanten forteller at institusjonens geografiske beliggenhet stort sett gjør det mulig å rekruttere personer med profesjonsbakgrunn og doktorgrad, særlig innenfor sosialt arbeid. Instituttets doktorgradsprogram omtales i denne sammenheng som en viktig rekrutteringsarena, ved at stipendiater ved flere anledninger har gått over i faste stillinger etter fullført doktorgrad. En annen av informantene uttrykker derimot at det har vært vanskelig å rekruttere sosionomer med doktorgrad, og at man ved instituttet har vært for dårlige på å «ta vare på de ph.d.-ene vi utdanner selv». Barnevernspedagoger med doktorgrad omtales av informanten som vanskeligere å rekruttere enn sosionomer, noe som har bidratt til at man ved tilsettinger har gjort unntak fra kravet om doktorgrad. Til tross for at førsteamanuenser og professorer er

dyrere å ansette enn lektorer og dosenter, har instituttets tilfredsstillende økonomiske situasjon gjort at det ikke har vært nødvendig å ta slike hensyn.

Også ved institutt for vernepleie uttrykker en ledelsesrepresentant at man ved utlysninger av faste stillinger de siste årene har ønsket personer med doktorgrad og vernepleierutdanning. Samtidig har disse stillingene gjerne åpnet for at også personer uten doktorgrad kan søke. Utlysningene har da stilt krav om vernepleiebakgrunn, mens utdanning i sosialt arbeid eller barnevern ikke har vært tilstrekkelig. Fordi man sjeldent har fått søkere med vernepleiebakgrunn og doktorgrad, har man i mange tilfeller endt opp med å ansette personer i lektorstillinger. Kravet om doktorgrad har dermed blitt lempet på til fordel for den vernepleierfaglige kompetansen. Ved tilsetting av lektorer fulgte det tidligere et tilleggskrav om at man i løpet av en treårsperiode var forventet å søke opprykk til førstelektor, men dette kravet ble fjernet. Årsaken var at få lektorer i praksis fikk til dette:

Det lar seg veldig vanskelig gjennomføre. Fordi igjen så blir man ofte spist opp av de store undervisningsoppgavene, og så sitter den ansatte igjen som svarteper, og så mister man rettigheter til stilling for eksempel. Så det har vi sluttet med, og det synes jeg er veldig bra, egentlig. Jeg føler at det var en litt ugunstig avtale for arbeidstakerne (ledelsesrepresentant).

Begrunnelsen for å ansette vernepleiere i lektorstillinger, fremfor personer med doktorgrad med annen samfunnsvitenskapelig bakgrunn, synes å være todelt. For det første anses personer med profesjonsbakgrunn som mer allsidige i den forstand at de kan påta seg en rekke ulike oppgaver i utdanningen, slik som praksisoppfølging og emneansvar. Førsteamanuenser og professorer tildeles også langt mindre undervisningstid enn lektorene, noe som gjør at sistnevnte gruppe i større grad vil kunne ivareta undervisningsoppgavene ved instituttet.

For det andre er rekrutteringen av lektorer økonomisk gunstig. I tillegg til å være lavere lønnet enn de med doktorgrad, er det i stor grad undervisningen ved fakultetet som finansierer de ansattes FoU-tid. Å ha nok vitenskapelig ansatte med en høy andel undervisningsoppgaver er dermed økonomisk lønnsomt for fakultet. En presset økonomisk situasjon ved fakultetet har forsterket dette incentivet. På lik linje med leder på institutt for sosialfag, uttrykker en ledelsesrepresentant tilknyttet vernepleierutdanningen at også de har hatt perioder der det har vært nødvendig å ansette lektorer i midlertidige stillinger, slik at undervisnings- og veilederoppgaver kan ivaretas.

3.2.1 Fagmiljøenes sammensetning og organisering

Når det gjelder sammensetningen av vitenskapelig ansatte ved de to BSV-instituttene ved institusjon A, skiller instituttene seg tydelig fra hverandre ved at vernepleier-utdanningen har en vesentlig lavere andel vitenskapelig ansatte med

doktorgrad enn sosionom- og barnevernsutdanningene. Ved vernepleieinstituttet er de vitenskapelig ansatte organisert i ulike avdelinger, der den ene av disse avdelingene består av bachelorutdanning i vernepleie samt enkelte videreutdanninger. Ved denne avdelingen er det i dag i overkant av 20 vitenskapelig ansatte, hvorav litt over halvparten av de ansatte har profesjonsbakgrunn. Den høye andelen med profesjonsbakgrunn beskrives av en ledelsesrepresentant som viktig og ønskelig. Den resterende andelen vitenskapelig ansatte består blant annet av jurister, sykepleiere, psykologer og personer med annen samfunnsvitenskapelig bakgrunn. Av det totale antallet vitenskapelig ansatte, har i dag fem stykker doktorgrad, hvorav to av disse også har profesjonsbakgrunn. Mens andelen førstelektorer beskrives som høy, er det i dag ingen personer tilsatt i dosent- eller professorstillinger. Sammensetningen av vitenskapelig ansatte med hensyn til utdanningsbakgrunn og stillingsnivå omtales å ha vært relativt stabil over tid.

En av ledelsesrepresentantene tilknyttet vernepleierutdanningen uttrykker at mangelen på vitenskapelig ansatte med doktorgrad er en utfordring, og at dette fører til at «vi ikke får utviklet faget vårt». Ifølge informanten er det flere årsaker til at instituttet sliter med å bygge opp et sterkt forskningsmiljø. For det første har fakultetets økonomiske situasjon bidratt til at man per i dag har ansettelsesstopp ved instituttet. For det andre sliter instituttet med å rekruttere stipendiater til fakultetets doktorgradsprogram, fordi instituttet ikke lenger tildeles øremerkede stipendiatstillinger. Selv om det skulle finnes vitenskapelig ansatte i utdanningen som er interessert i å ta en doktorgrad, uttrykker informanten at de ikke når opp i konkurransen med andre søkere. For det tredje sliter instituttet med å få tilslag på eksterne forskningsprosjekter fordi det er for få ansatte med forskerkompetanse som kan utvikle slike prosjekter. En av de vitenskapelig ansatte med doktorgrad bekrefter dette, og påpeker at det er få kollegaer å samarbeide om slikt søknadsarbeid med. Dermed når instituttet heller ikke opp i konkurransen om ekstern finansiering av stipendiatstillinger. Samlet sett er det, ifølge ledelsesrepresentanten, primært økonomi og kapasitet – heller enn en manglende tradisjon for doktorgradsutdanning i vernepleie – som hindrer utviklingen av instituttets interne forskningsmiljø.

Enkelte av de intervjuede vitenskapelig ansatte uttrykker tilsvarende bekymring for den lave andelen vernepleiere med doktorgrad i fagmiljøet, og hvilke konsekvenser dette kan ha for både utdanningen og profesjonen. En av de vitenskapelig ansatte beskriver situasjonen slik:

Samtidig så ser vi at vi blir tvunget til eventuelt å ansette folk med den kompetansen som ikke har noe å bidra med på vernepleierutdanninga (...) Det er mange med doktorgrad hos oss, men det er ingen av dem som kan jobbe på vernepleier-utdanninga for det er ingen av dem som er vernepleiere i utgangspunktet, så de blir satt på andre programmer. Og dermed lider vernepleierutdanningen av at vi mangler et godt – vi har ikke engang noen forskningsgrupper tilknyttet utdanningen vår, vi har

ikke noe miljø for å drive fagutvikling og forskning på vernepleiefaget (Vitenskapelig ansatt).

Den vitenskapelig ansatte antyder at institusjonens føringer om ph.d.-krav ved ansettelser har gått på bekostning av hensynet til utdanningen og forskningen ved instituttet. Fordi det finnes få vernepleiere med doktorgrad, har føringene ført til at personer med doktorgrad innen andre fagfelt har blitt rekruttert. Mangelen på vernepleiere med doktorgrad fører til at man ikke får utviklet et forskningsmiljø som kan drive med utvikling av vernepleierfaget. Informanten hevder at når man ikke får gjort dette så risikerer man at både statusen og rekrutteringen til yrket faller. Utfordringen blir ifølge informanten enda tydeligere når man sammenligner med sykepleie:

Vi opplever at for eksempel sykepleie (...) virker å være mye mer forskningsbasert eller evidensforankret, og får høyere status enn for eksempel vernepleie. Så jeg bekymrer meg for det, for det gjør jo at færre og færre gidder å bli vernepleiere, eller det blir lavere og lavere snitt for å komme inn på studiene (Vitenskapelig ansatt).

Problemet forsterkes ifølge informanten ytterligere av at vernepleierutdanningen ikke ligger under samme fakultet som sosionom- og barnevernspedagogutdanningen. Dermed foregår det også lite forskningssamarbeid på tvers av disse tre utdanningene.

Et tydelig flertall av de intervjuede vitenskapelig ansatte opplever imidlertid ikke at det eksisterer konfliktlinjer mellom de vitenskapelig ansatte med og uten doktorgrad i utdanningen. En av informantene uttrykker likevel at betydningen av vitenskapelig ansatte med doktorgrad oppleves å være noe overdrevet. Når både kolleger og ledelsen ved instituttet stadig påpeker at de har for få ansatte med ph.d., oppleves dette som en manglende verdsettelse av utviklingsarbeidet som gjøres av universitetslektorene, uttrykker hen. Flere lektorer har også publisert artikler i anerkjente tidsskrifter, og skiller seg slik sett ikke nevneverdig fra de med doktorgrad, hevder informanten. Ifølge informanten oppleves vektleggingen av doktorgrad i akademia derfor tidvis som «fjolleri» for mange universitetslektorer, samtidig som de vitenskapelig ansatte med doktorgrad oppleves å få høyere status og anerkjennelse enn de uten.

Jevnt over beskrives fagmiljøet blant de intervjuede vitenskapelig ansatte å være godt, og forholdet mellom vernepleiere og ansatte med annen utdanningsbakgrunn oppleves å være uproblematisk. Fordi vernepleie anses som «komplekst» og «sammensatt», uttrykker alle informantene at det er viktig at man også har jurister, sykepleiere og sosionomer i utdanningen. En informant beskriver det som at «vi utfyller hverandre veldig godt. Vi utfordrer hverandre på en del ting. Det er bra». Samtidig beskrives det å ha en høy andel vitenskapelig ansatte med vernepleierutdanning som helt avgjørende for å gi et godt utdanningstilbud. Overordnet fremstår ikke skillet mellom de vitenskapelig ansatte med og uten profesjonsbakgrunn som en konfliktfylt skillelinje på instituttet.

På sosionom- og barnevernsinstituttet synes situasjonen å være noe annerledes – særlig når det gjelder andelen vitenskapelig ansatte med doktorgrad. Til tross for usikkerhet rundt det eksakte antallet, anslår både ledelsesrepresentanter og flere vitenskapelig ansatte at omtrent halvparten i fagmiljøet har profesjonsbakgrunn. Andelen med både profesjonsbakgrunn og doktorgrad er ikke kjent for noen av informantene i ledelsen, men synes å være vesentlig høyere enn det som er tilfellet på institutt for vernepleie. De siste åtte årene har de hatt en tydelig nedgang i lektorer, som ifølge en av ledelsesrepresentantene skyldes naturlig avgang gjennom pensjonering.

De vitenskapelig ansatte ved instituttet er i dag organisert i faggrupper som går på tvers av utdanningsprogrammer og -nivåer. Organiseringen har hatt til hensikt å bryte ned skillelinjer mellom ansatte på sosionom- og barnevernsutdanningene og bachelor- og masterprogrammene, som tidligere var relativt markante. En ledelsesrepresentant beskriver den tidligere organiseringen slik:

Det var veldig tette skott mellom miljøene, og litt konfliktfylt også, tror jeg, mellom både de ulike profesjonene og stor avstand mellom bachelormiljøet og mastermiljøet (ledelsesrepresentant).

Dagens organisering beskrives av informantene som i varierende grad å være vellykket. Enkelte hevder den bidrar til bedre integrasjon og samarbeid mellom sosionom- og barnevernsutdanningene, og mellom undervisere på bachelor- og masternivå. Samtidig påpekes det at det fortsatt finnes et skille mellom de med profesjonsbakgrunn og de med samfunnsvitenskapelig bakgrunn.

I likhet med vernepleierutdanningen, synes det blant informantene på sosionom- og barnevernsutdanningene å være bred enighet om at det er viktig å ha vitenskapelig ansatte med annen samfunnsvitenskapelig bakgrunn. Profesjonenes kunnskap og kunnskapsbase beskrives som bestående av elementer fra en rekke ulike disipliner og fagfelt. Av den grunn fremstår det for mange av informantene også som naturlig at man blant annet har jurister, statsvitere og sosiologer ansatt i utdanningene.

Flere av de vitenskapelig ansatte uttrykker imidlertid en viss bekymring for andelen vitenskapelig ansatte med annen samfunnsvitenskapelig bakgrunn i utdanningen. Et aspekt ved bekymringen handler om den faglige identiteten til de ansatte uten profesjonsbakgrunn. Flere informanter uttrykker at det er en risiko for at vitenskapelig ansatte uten profesjonsbakgrunn ikke har en faglig identitet som profesjonsutdannet, men i stedet primært identifiserer seg med sitt opprinnelige fagfelt eller disiplin. At barnevernspedagog- og sosionomstudentene møter undervisere og veiledere som i begrenset grad føler tilhørighet til profesjonene, oppleves å være problematisk.

Grad av tilknytning og tilhørighet til sosialt arbeid og barnevern varierer imidlertid ikke alltid med utdanningsbakgrunn, påpeker noen av informantene. For eksempel kan vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn og doktorgrad utvikle en sterkere identitet som forsker enn som profesjonsutdannet. Også praksiserfaring

eller generell interesse for sosialt arbeid og barnevernsfeltet former vitenskapelig ansattes forankring til profesjonen, hevdes det. En av informantene beskriver det slik:

Vi har jo sosiologer hos oss som har jobbet i praksisfeltet i mange, mange år. Så det henger ikke alltid sammen med utdanning, noen ganger henger det sammen med arbeidserfaring, noen ganger henger det sammen med interesse. Hvor interessert er man i sosialt arbeid? Eller er man her egentlig fordi man ikke fikk jobbe et annet sted, og så underviser man, og så forsker man kanskje på noe som ligger litt på siden? (Vitenskapelig ansatt)

En annen bekymring blant informantene knytter seg til hvordan en høy andel vitenskapelig ansatte uten profesjonsbakgrunn påvirker verdsetting av undervisning i utdanningene. Flere av informantene uttrykker at et miljø preget av mange ansatte med doktorgrad i samfunnsvitenskapelige fag bidrar til at forskning fort får en høyere prioritet enn undervisning, fordi disse vitenskapelig ansatte oppleves å være mindre interessert i undervisningsoppgaver. To vitenskapelig ansatte uttrykker for eksempel at «undervisning er lite statusbelagt» og at «undervisning er ikke så interessant for de aller fleste. Det er kanskje ikke det man er så opptatt av». Dette vil kunne skape tydelige skillelinjer i personalet mellom vitenskapelig ansatte som driver med henholdsvis forskning og undervisning, uttrykkes det.

En tredje bekymring knyttet til andelen ansatte med og uten profesjonsbakgrunn, handler om utviklingen av profesjonenes kunnskapsgrunnlag. Særlig en av informantene beskriver hvordan mangel på forskning blant profesjonsutøvere selv vil kunne skape tydelige skifter i kunnskapsbasen til sosialarbeidere og barnevernspedagoger:

Jeg tror jeg ser forskjellen på hva man er interessert i å legge fokus på gjennom forskning hvis man har en profesjonsbakgrunn og hvis man har annen samfunnsvitenskapelig bakgrunn. (…) Og det gjør også noe med den kunnskapen som produseres, og hva slags kunnskap som blir legitimt som kunnskapsbase for sosialt arbeid generelt, tenker jeg. Og jeg mener ikke at vi ikke trenger samfunnsfag, eller andre kolleger. Det er jo ekstremt viktig. Men det er også - hvis det ikke er rom for [ansatte med] profesjonsbakgrunn innenfor forskningsverden, det tenker jeg at blir … Det er ikke bare trist, men det er jo mye kunnskap som går tapt, som man ikke klarer å se eller identifisere bare fordi forskningsinteressen i utgangspunktet er annerledes. (Vitenskapelig ansatt).

Sitatet synliggjør hvordan informanten opplever en kvalitativ forskjell mellom forskning utført av ansatte med og uten profesjonsbakgrunn. Dersom forskningen ved instituttet i all hovedsak er drevet av vitenskapelig ansatte uten profesjonsutdanning, er det en fare for at profesjonsrelevante og praksisnære temaer og problemstillinger mistes av syne, hevdes det. Ikke minst vil dette kunne endre profesjonens kunnskapsbase og hva som oppfattes som legitim kunnskap.

3.3 Rekrutteringspolitikk og organisering av vitenskapelig ansatte ved institusjon B

I motsetning til institusjon A, er alle de tre BSV-utdanningene ved institusjon B organisert under samme fakultet og institutt. Når det gjelder rekruttering av vitenskapelig ansatte, beskriver en av ledelsesrepresentantene en praksis der vurderingene i stor grad gjøres lokalt ved instituttet. Det finnes i dag ingen vedtatt og formell rekrutteringspolitikk. Fastsettelse av kvalifikasjonskrav ved utlysning av nye stillinger bestemmes i forkant av hver enkelt utlysningsprosess gjennom dialog med både fagmiljøet og tillitsvalgtapparatet. I disse prosessene ser man særlig på den eksisterende sammensetningen av fagmiljøet, og hvor det er behov for å styrke kompetansen. Ledelsesrepresentanten understreker at instituttets økonomiske situasjon ikke påvirker hvilke kompetanseprofiler det søkes etter ved nyansettelser.

På spørsmål om hvilke kvalifikasjonskrav som gjerne stilles i utlysninger av nye stillinger, beskriver informanten videre at det ofte stilles krav om både profesjonsbakgrunn og førstekompetanse. Fordi det ofte er vanskelig å få tak i personer som har begge deler, har doktorgrad imidlertid sjeldent vært et absolutt krav. Dermed har man også oftere fått nytilsatte med profesjonsbakgrunn, men uten doktorgrad. Praksiserfaring omtales også ofte som sentralt krav i utlysningssammenheng, selv om type erfaring som søkes varierer. Førstelinjekompetanse, arbeid i ruspsykiatri og forvaltningsarbeid nevnes som eksempler på arbeidsfelt man i tidligere rekrutteringsprosesser har ønsket erfaring fra.

Ledelsesrepresentanten forteller at de ved instituttet er opptatt av å ha nok vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn innenfor alle de tre utdanningene, blant annet fordi «profesjoner til en viss grad må eie seg selv». Informanten mener at profesjonsutdannede tenker annerledes enn vitenskapelig ansatte med disiplinbakgrunn og/eller uten sektorkompetanse. Samtidig anses vitenskapelig ansatte med disiplinbakgrunn som sentrale og avgjørende innenfor deler av utdanningen. For eksempel påpeker informanten at «vi har jurister til å undervise i jusfagene, vi har folk som har anatomi- og fysiologibakgrunn til å undervise i anatomi og fysiologi og så videre».

På spørsmål om instituttets rekruttering til stipendiatstillinger, beskriver ledelsesrepresentanten at fakultetet årlig tildeles et gitt antall slike stillinger. Selv om man ved instituttet har enkelte lektorer som går over til å bli stipendiater, er det i dag mer vanlig at disse vitenskapelig ansatte arbeider for opprykk i dosentstigen. Økonomi omtales som en viktig årsak til at mange vegrer seg for å begynne som stipendiater, da disse stillingene ofte gir en betydelig lønnsnedgang. Informanten påpeker også at det i dag ligger visse utfordringer i rekrutteringsløpet for BSV-studenter. I dag stilles det krav om praksiserfaring ved inntak på instituttets masterprogram for BSV-utdannede. Dette gjør at masterstudentene ved instituttet

ofte er etablerte og har en tilfredsstillende lønn, noe som vanskeliggjør rekruttering av masterstudenter til doktorgradsprogrammet. Ved å fjerne kravet om praksiserfaring til masterprogrammet, håper instituttet å få flere masterstudenter direkte over til doktorgradsprogrammet. Samtidig krever en økt intern stipendiatrekruttering at det finnes aktuelle veiledere for disse personene. I dette ligger at vitenskapelig ansatte må ha sine spesifikke forskningsfelt- og interesser:

Vi er avhengige av at vi har forskere som har organisert seg litt mer tematisk, at de faktisk forsker på en tematikk, og ikke går fra blomst til blomst, fra studie til studie, men at man må ha en viss systematikk (ledelsesrepresentant).

Tettere koblinger mellom bachelor- og masterprogrammene, samt utvikling av et fagmiljø bestående av folk med profesjonsrelevante og tydelige forskningsfelt, synes derfor viktig for å styrke den interne rekrutteringen av stipendiater ved instituttet.

3.3.1 Fagmiljøenes sammensetning og organisering

Når det gjelder sammensetningen av de vitenskapelig ansatte ved instituttet, beskriver en av ledelsesrepresentantene at bachelorprogrammene nesten utelukkende består av ansatte med profesjonsbakgrunn. På vernepleie består fagstaben kun av vernepleiere eller sykepleiere, i tillegg til en samfunnsviter. På sosionomutdanningen er det stort sett sosionomer, beskriver informanten. Barnevernsutdanningen har en noe høyere andel ansatte med disiplinbakgrunn, selv om det også her er overvekt av ansatte med profesjonsbakgrunn. Når det gjelder andelen førstekompetanse, opplyser ledelsesrepresentanten at vernepleie både har professorer og en dosent med profesjonsbakgrunn, mens alle i barnevernsutdanningen med toppkompetanse har disiplinbakgrunn. Informanten opplever at andelen profesjonsutøvere i utdanningene er tilfredsstillende, men at de gjerne skulle hatt flere med doktorgrad. Miksen av vitenskapelig ansatte med og uten profesjonsbakgrunn beskrives også å være god.

De vitenskapelig ansatte ved instituttet er i utgangspunktet organisert etter utdanning, men fordi de tre BSV-utdanningene har flere fellesemner, underviser de aller fleste ansatte på tvers av utdanningene. Enkelte går også på tvers av nivåer (bachelor, master og videreutdanninger), selv om dette ikke er spesielt utpreget. Det er en klar overvekt av vitenskapelig ansatte med toppkompetanse på masterutdanningene, mens lektorene primært underviser på bachelorprogrammene.

Jevnt over uttrykker de vitenskapelig ansatte å være relativt godt fornøyd med dagens organisering og sammensetning av ansatte, og det rapporteres om få konfliktlinjer mellom utdanningene eller programnivåene. Flere av informantene som har vært ved instituttet en stund, beskriver at det har vært en utvikling mot at flere med profesjonsutdanning nå ansettes, mens det tidligere var mer fokus på å få ansatt personer med doktorgrad. Dreiningen mot flere profesjonsutdannede gir

automatisk også en større andel vitenskapelig ansatte med erfaring fra relevante arbeidsfelt for sosionomer, barnevernspedagoger og vernepleiere. Denne utviklingen beskrives som svært positiv av de ansatte, og forklares i stor grad med at det over tid har foregått utskiftninger i ledergruppa, der de nye lederne i større grad vektlegger profesjonskompetanse. Samtidig påpeker flere at det er nødvendig med også andre fagbakgrunner – blant annet fordi dette reflekterer det arbeidsmarkedet mange studenter skal ut i. At det er en majoritet av vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn, er likevel helt avgjørende:

Det er bra med en viss blanding av profesjoner, eller forskjellig bakgrunn, så jeg tror det er bra. Men at det må være en hovedkjerne som kjenner profesjonen, og som kjenner feltet som de skal ut til, disse studentene. Det tror jeg er helt avgjørende for at vi skal treffe det som praksisfeltet etterspør (vitenskapelig ansatt).

Enkelte av de vitenskapelig ansatte uttrykker likevel at ledelsen ved instituttet og fakultetet snakker mye om viktigheten av nok ansatte med førstekompetanse. En av informantene peker i den forbindelse på en spenning mellom betydningen av ansattes opprykk på den ene siden, og den praktiske erfaringen som mange lektorer besitter på den andre siden. Doktorgrad, men også opprykk i dosentstigen, er viktig med tanke på kunnskapsutvikling. De vitenskapelig ansatte tildeles mer FoU-tid som muliggjør mer forsknings- og utviklingsarbeid, som «kan berike og gjøre utdanningen enda bedre». Men vektleggingen av opprykk må ikke gå på bekostning av ivaretakelse av høyskolelektorene, som sitter på svært viktig erfaring og kunnskap fra praksisfeltet. uttrykker informanten.

3.4 Oppsummering

Ved institusjon A synes de to instituttene å skille seg fra hverandre med hensyn til andelen vitenskapelig ansatte med og uten profesjonsutdanning og med og uten doktorgrad. I barnevernspedagog- og sosionomutdanningene har man i dag en høy andel vitenskapelig ansatte med doktorgrad. Samtidig har man i stor grad ansatt lektorer i midlertidige stillinger, eller som timelærere. Motivene for slik rekruttering har primært vært knyttet til mangel på ansatte med profesjonsbakgrunn som kan ivareta profesjonsrelaterte oppgaver i bachelorutdanningen. Også i vernepleier-utdanningen synes økningen i andelen lektorer å være motivert av behovet for og ønsket om flere med profesjonskompetanse, i tillegg til fakultetets pressede økonomiske situasjon. Her har lektorene imidlertid i større grad vært ansatt i faste stillinger. I alle de tre utdanningene uttrykker informantene at det er krevende å rekruttere personer med både profesjonsutdanning og doktorgrad.

Intervjuene viser videre at informantene anser annen samfunnsvitenskapelig kunnskap og erfaring som viktig i sosionom- og vernepleierutdanningene. Samtidig uttrykker flere bekymring for hvordan en høy andel ansatte med annen fagbakgrunn kan påvirke utdanningene i sosialt arbeid og barnevern, samt utviklingen av

profesjonenes kunnskapsgrunnlag. Denne bekymringen må ses i lys av at instituttet har en høy andel vitenskapelig ansatte med doktorgrad i disiplinfag.

I likhet med institusjon A har BSV-utdanningene ved institusjon B de siste årene hatt en tydelig økning i antallet ansatte med profesjonsbakgrunn. Selv om instituttet også benytter timelærere, har rekrutteringen av profesjonsutdannede til faste stillinger vært et bevisst strategisk valg. I rekrutteringsprosessene har man søkt etter kandidater med både profesjonsbakgrunn og doktorgrad, men doktorgrad har sjelden vært et absolutt krav. Dette har bidratt til et fagmiljø med en høy andel lektorer med erfaring fra praksisfeltet, noe som gjelder for alle de tre utdanningene. Selv om enkelte unntak finnes, går disse vitenskapelig ansatte relativt sjeldent over i stipendiatstillinger.

Også ved institusjon B fremheves betydningen av ansatte med andre fagbakgrunner. Informantene peker på at slik kompetanse tilfører viktige faglige perspektiver og bidrar til å styrke utdanningenes kunnskapsgrunnlag.

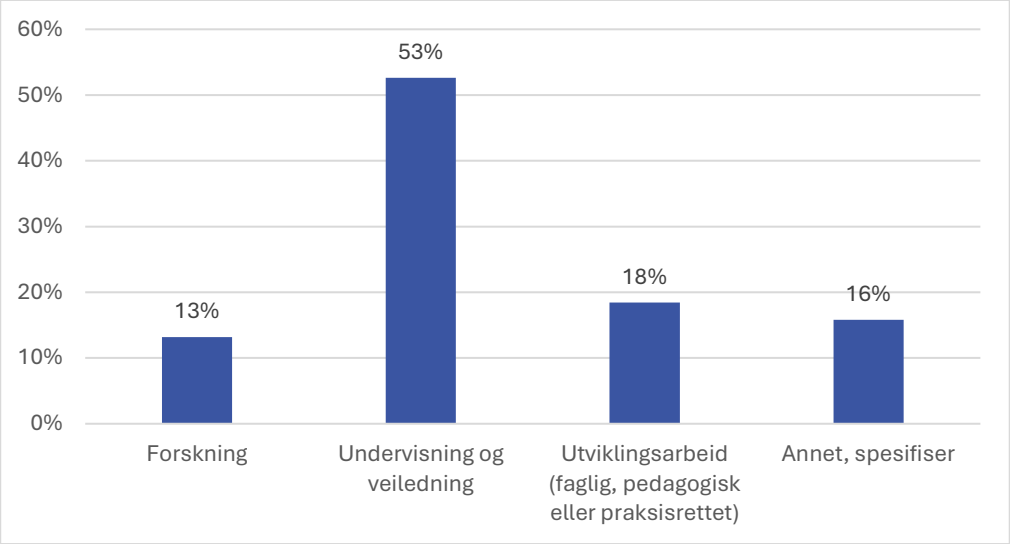
4 Vitenskapelig ansattes arbeidsoppgaver og bruk av egen profesjonskompetanse

I dette kapittelet ser vi nærmere på arbeidshverdagen til de vitenskapelig ansatte i BSV-utdanningene. Særlig retter vi oppmerksomheten mot hvordan arbeidstiden deres er fordelt mellom ulike oppgaver, hvilke forskjeller som finnes mellom ulike ansattgrupper med hensyn til denne fordelingen, og hvordan ansatte med profesjonsbakgrunn opplever å få anvendt sin profesjonskompetanse i sitt arbeid.

Kapittelet bygger på to ulike datakilder. I første del av kapittelet benytter vi surveydata for å undersøke hvordan FO-medlemmenes arbeidstid er fordelt mellom ulike arbeidsoppgaver. Dataene brukes også til å belyse hvordan medlemmene vurderer mulighetene til å avsette tid til forskning og utviklingsarbeid (FoU). Deretter trekker vi på intervjumaterialet for å få økt innsikt i hvordan ledere og vitenskapelig ansatte vurderer og forklarer forskjeller mellom ulike grupper av ansatte når det gjelder fordeling av arbeidsoppgaver. Intervjuene benyttes også til å belyse hvordan vitenskapelig ansatte opplever å få anvendt sin profesjonskompetanse i utdanningen, og hvorfor de mener denne kompetansen er viktig.

4.1 FO-medlemmers syn på egne arbeidsoppgaver og bruk av profesjonskompetanse

For å få bedre forståelse av FO-medlemmenes motivasjon for å jobbe i UH-sektoren, ble respondentene spurt om den viktigste grunnen til at de ønsket å jobbe i denne sektoren. De hadde kun anledning til å velge ett alternativ. Figur 4.1 viser at over 50 prosent (n=40) oppgir at deres hovedmotivasjon for å jobbe i UH-sektoren var muligheten til å drive med undervisning og veiledning. I underkant av 20 prosent (n=14) svarer at det særlig var muligheten for utviklingsarbeid som appellerte til dem, mens litt over 10 prosent oppgir forskning som hovedgrunn. 15 prosent av respondentene har svart "annet". I kommentarfeltet oppgir flere at det både var utviklingsarbeid og forskning som gjorde at de ønsket å arbeide i UH-sektoren. Blant andre svar nevnes veiledning og faglig utvikling uten risiko for vold på jobb, samt fleksibel arbeidstid.



Figur 4.1 Viktigste grunn til å jobbe i UH-sektoren. Prosent

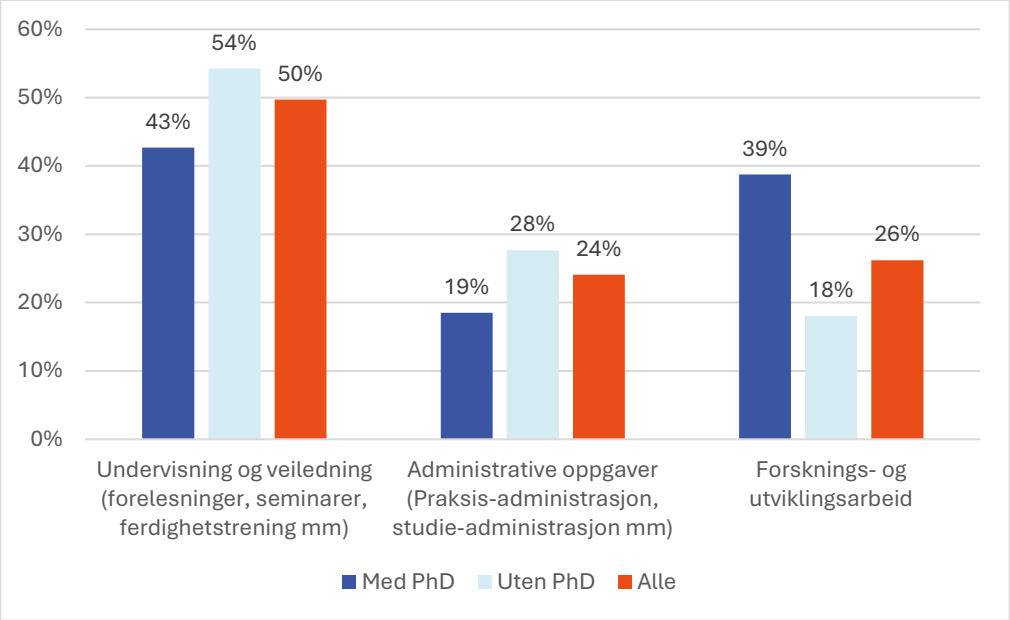
Videre i spørreundersøkelsen ble FO-medlemmene bedt om å ta stilling til en rekke påstander og spørsmål om deres arbeidsvilkår og fordeling av ulike oppgaver. Fordi vi her er særlig opptatt av de vitenskapelig ansattes vurderinger og opplevelser, har vi i fremstillingen av svarene nedenfor utelatt FO-medlemmer tilsatt i kvalifiseringsstillinger eller administrative stillinger (se kapittel 2.1).

For å få mer kunnskap om hvordan de vitenskapelig ansattes arbeidstid er fordelt på ulike oppgaver, ble respondentene bedt om å anslå hvor stor andel av arbeidstiden som går til a) undervisning og veiledning, b) administrative oppgaver og c) forsknings- og utviklingsarbeid (FoU). Tidsbruken skulle oppgis i prosent, og summen kunne ikke overstige 100 prosent.

Figur 4.2 viser forskjeller i gjennomsnittlig tidsbruk mellom alle respondentene (n = 76), respondenter med doktorgrad (n = 30) og respondenter uten doktorgrad (n = 46). Totalt oppgir alle respondentene at de i gjennomsnitt bruker 50 prosent av arbeidstiden på undervisning og veiledning. Blant respondenter uten doktorgrad er andelen 55 prosent, mens respondenter med doktorgrad i gjennomsnitt bruker 43 prosent av arbeidstiden på disse oppgavene.

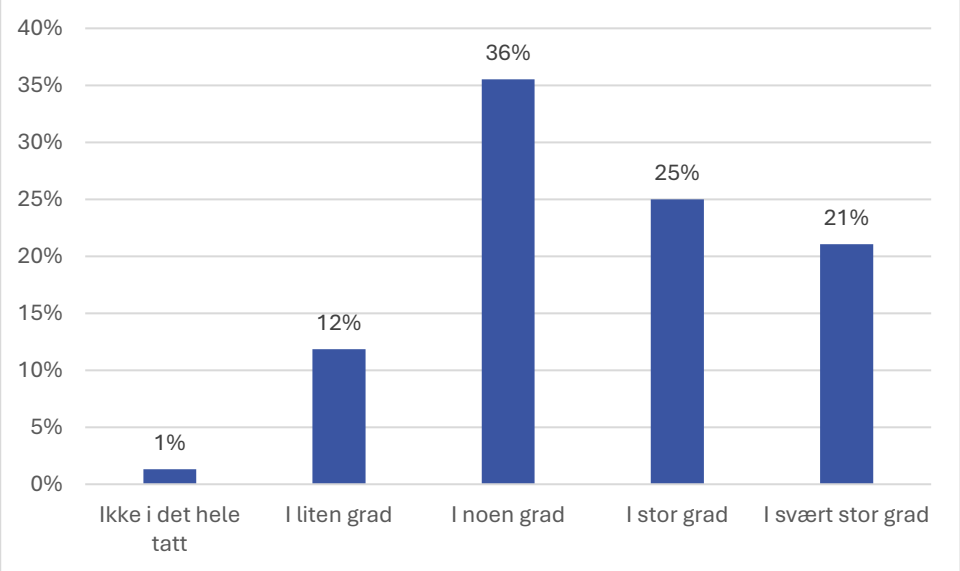
Når det gjelder administrative oppgaver, inkludert praksis- og studieadministrasjon, oppgir respondentene samlet sett at de bruker 24 prosent av arbeidstiden på slike oppgaver. Blant respondenter med doktorgrad er andelen 19 prosent, mens den er 28 prosent blant respondenter uten doktorgrad.

Den største forskjellen mellom gruppene gjelder tid brukt på forsknings- og utviklingsarbeid. Respondentene med doktorgrad oppgir at de i gjennomsnitt bruker 39 prosent av arbeidstiden på FoU-oppgaver, mot 18 prosent blant respondentene uten doktorgrad. For alle respondentene samlet er den gjennomsnittlige andelen tid brukt til forsknings- og utviklingsarbeid 26 prosent.



Figur 4.2 Fordeling av arbeidsoppgaver. Prosent

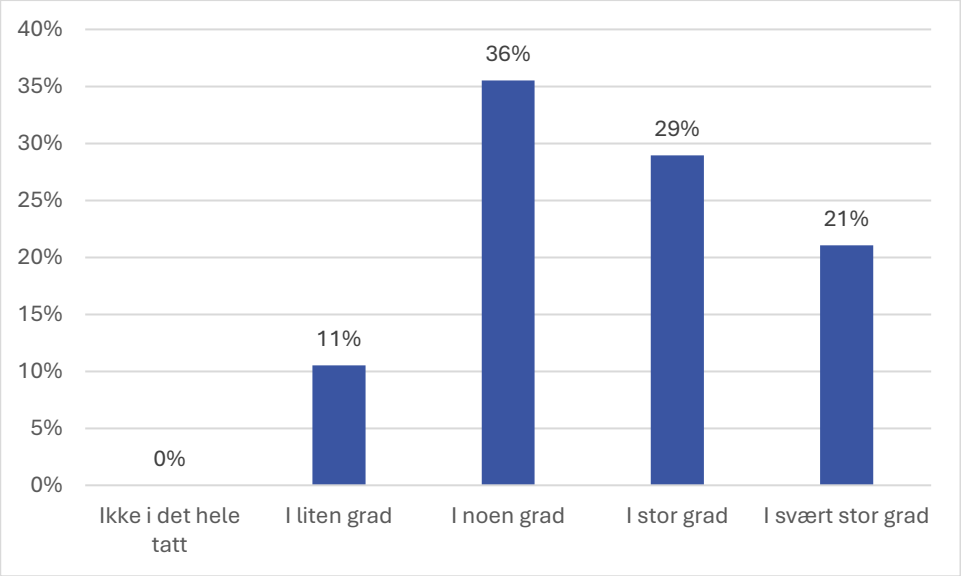
Videre fikk FO-medlemmene spørsmål om i hvilken grad mengden undervisning og veiledning oppleves å gå ut over tid avsatt til FoU-arbeid. Svarene er fremstilt i figur 4.3, og viser at 46 prosent av de vitenskapelig ansatte oppgir at undervisning og veiledning i stor eller svært stor grad går ut over tid avsatt til FoU-arbeid. 36 prosent sier dette i noen grad skjer, mens 12 prosent sier at dette i liten grad eller ikke i det hele tatt skjer. I tillegg svarer 5 prosent av respondentene «vet ikke».



Figur 4.3 Mengden undervisning og veiledning går ut over FoU-arbeid (N=76). Prosent

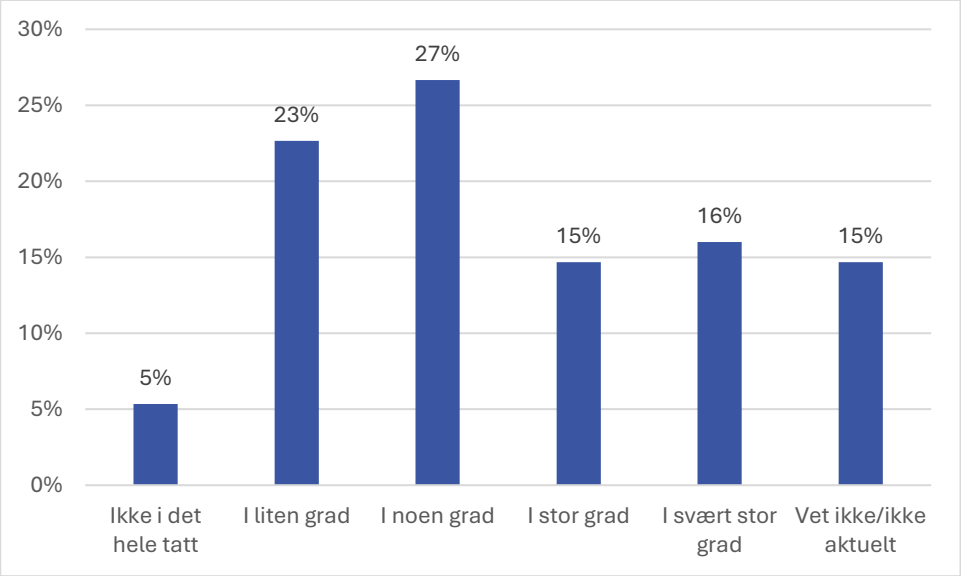
FO-medlemmene ble også spurt om i hvilken grad administrative oppgaver oppleves å gå ut over tid avsatt til FoU-arbeid (figur 4.4). På dette spørsmålet svarer halvparten av respondentene at de i stor eller svært stor grad opplever dette. 36 prosent av de vitenskapelig ansatte sier at dette i noen grad skjer, mens 11 prosent

oppgir at administrativt arbeid i liten grad går ut over FoU-arbeid. Fire prosent svarer «vet ikke». Andelen respondenter som opplever at administrative oppgaver går på bekostning av FoU-arbeid, er dermed omtrent like stor som andelen som opplever at undervisning og veiledning går på bekostning av FoU-arbeid.



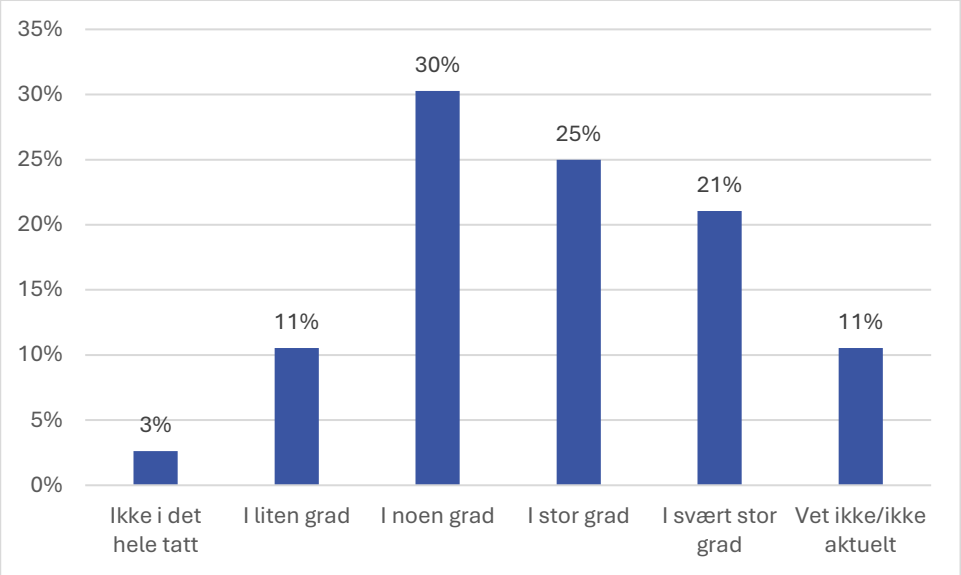
Figur 4.4 Mengden administrative oppgaver går ut over FoU-arbeid (N=76). Prosent

For å få mer innsikt i FO-medlemmenes syn på ulike ansattgruppers arbeidsfordeling, ble respondentene blant annet bedt om å vurdere i hvilken grad de opplever at det er forskjeller mellom ansatte med og uten førstekompetanse med hensyn til mengden administrative oppgaver. Svarene i figur 4.5 tyder på at opplevelsen av slike forskjeller varierer. Om lag 31 prosent mener slike forskjeller eksisterer i stor eller svært stor grad, mens 28 prosent svarer at det gjelder i liten grad eller ikke i det hele tatt. 27 prosent opplever at det i noen grad eksisterer forskjeller mellom de med og uten førstekompetanse. Samtidig svarer 15 prosent av respondentene «vet ikke/ikke aktuelt», noe som kan tyde på at ikke alle de vitenskapelig ansatte opplever å ha god nok kjennskap til mengden administrative oppgaver hos de med og uten førstekompetanse. Opplevelsen av at det er forskjeller i mengden administrative oppgaver varierer med ulike stillinger, stemmer imidlertid godt overens med måten respondentene svarer at de faktisk fordeler arbeidstiden sin (se figur 4.2).



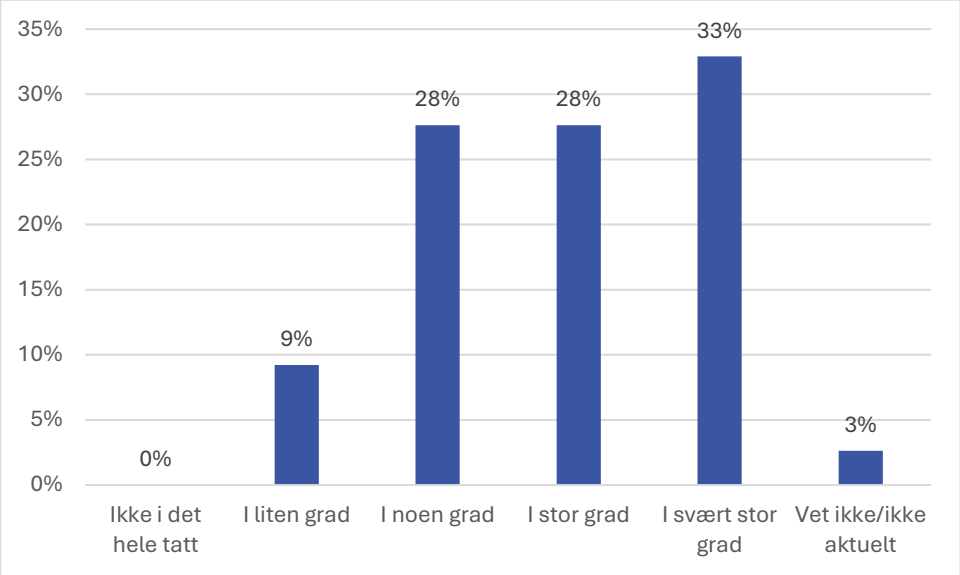
Figur 4.5 Forskjeller mellom ansatte med og uten førstekompetanse med hensyn til mengden administrative oppgaver (N=75). Prosent

Respondentene ble videre bedt om å ta stilling til i hvilken grad de opplever forskjeller mellom ansatte med og uten førstekompetanse med hensyn til undervisnings- og veiledningsoppgaver (figur 4.6). Svarene viser at et flertall av respondentene opplever at det finnes slike forskjeller. Nær halvparten (46 prosent) oppgir at det i stor eller svært stor grad er forskjeller mellom ansatte med og uten førstekompetanse når det gjelder undervisnings- og veiledningsoppgaver, mens 14 prosent mener dette gjelder i liten grad eller ikke i det hele tatt. Tallene kan tyde på at formell kompetanse har betydning for hvordan undervisnings- og veiledningsoppgaver fordeles i fagmiljøene -noe som samsvarer med arbeidsfordelingen som fremkommer i figur 4.2.



Figur 4.6 Forskjeller mellom ansatte med og uten førstekompetanse med hensyn til mengden undervisnings- og veiledningsoppgaver (N=76).

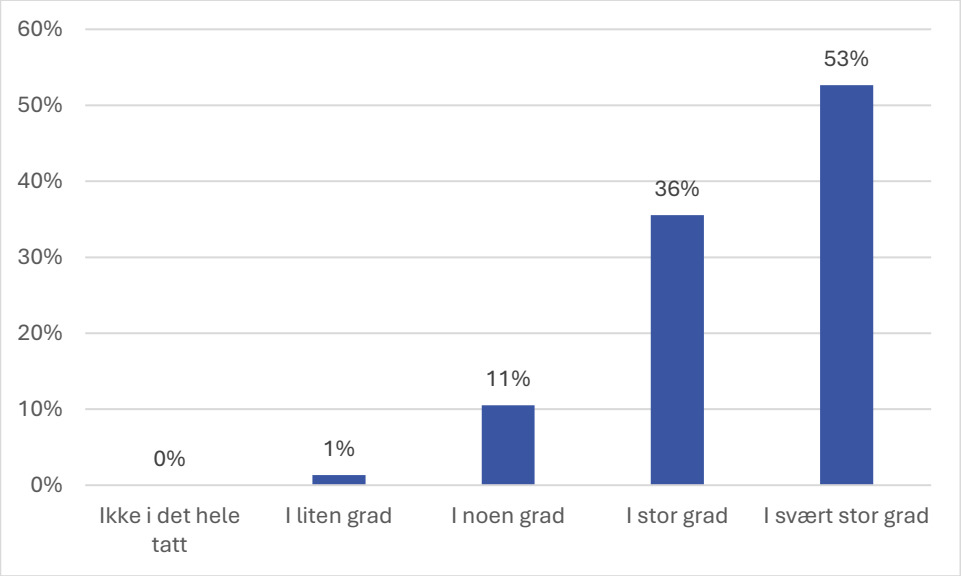
For å få innsikt i opplevelsen av den totale arbeidsmengden til de vitenskapelig ansatte, ble respondentene spurt om å vurdere i hvilken grad de opplever at mengden arbeidsoppgaver samlet sett bidrar til et for høyt arbeidspress (figur 4.7). Et stort flertall opplever at den samlede arbeidsmengden bidrar til et høyt arbeidspress. Hele 61 prosent svarer at dette gjelder i stor eller svært stor grad, mens bare 9 prosent opplever at det i liten grad eller ikke i det hele tatt er tilfelle. Resultatene peker på at arbeidspress er en betydelig utfordring blant de vitenskapelig ansatte FO-medlemmene.



Figur 4.7 Mengden arbeidsoppgaver bidrar til for høyt arbeidspress (N=76)

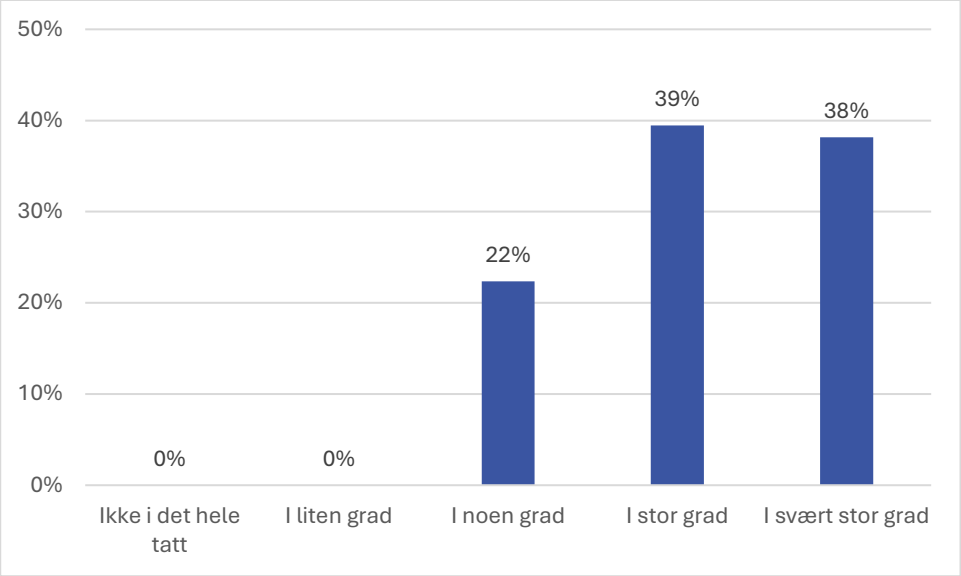
4.2 Anerkjennelse og bruk av profesjonskompetanse

I surveyen fikk FO-medlemmene også flere spørsmål om bruk og anerkjennelse av egen profesjonsbakgrunn og -utdanning. For det første ble respondentene spurt om i hvilken grad de opplever å få brukt egen profesjonsutdanning i sin nåværende stilling. Figur 4.8 viser at svært mange opplever dette. Nesten ni av ti svarer at dette gjelder i stor eller svært stor grad. Dette tyder på at de vitenskapelig ansatte i betydelig grad opplever å få bruk for egen profesjonskompetanse i arbeidet sitt.



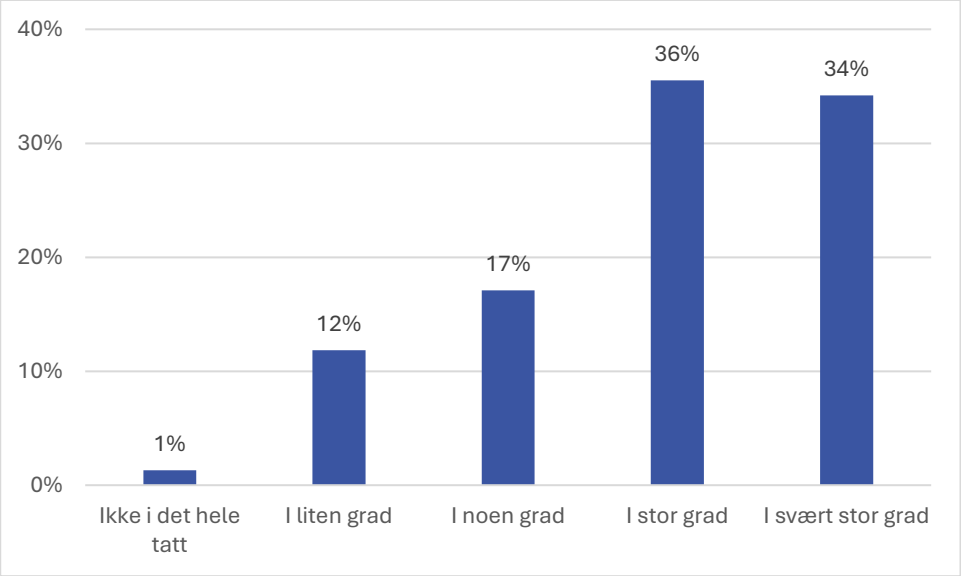
Figur 4.8 Opplevd bruk av profesjonsutdanning i nåværende stilling (N=76)

Respondentene ble deretter bedt om å ta stilling til to påstander om verdsetting av egen profesjonsbakgrunn. Mens den første påstanden omhandler anerkjennelse i fagmiljøet, dreier den andre påstanden seg om i hvilken grad ledelsen verdsetter vitenskapelig ansattes profesjonsbakgrunn. Figur 4.9 viser at 77 prosent svarer at de i stor eller svært stor grad opplever at deres utdanning anerkjennes og settes pris på i fagmiljøet.



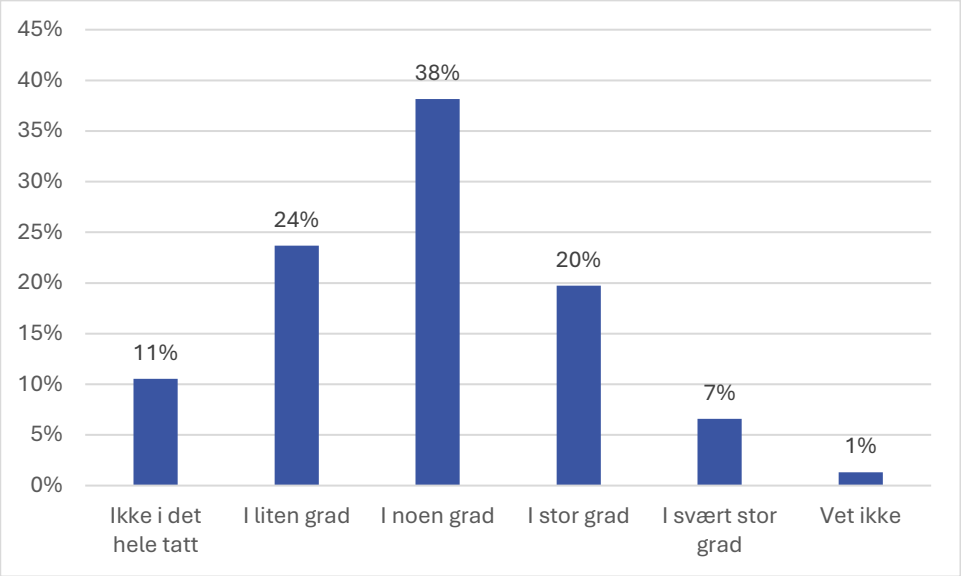
Figur 4.9 Opplevd anerkjennelse av egen profesjonsutdanning i fagmiljøet (N=76)

Liknende synliggjør figur 4.10 at 70 prosent opplever slik anerkjennelse fra ledelsen. Samtidig viser figurene at en noe høyere andel av respondentene svarer «i liten grad» på spørsmålet om anerkjennelse fra ledelsen, sammenlignet med anerkjennelse fra fagmiljøet. Tallene kan tyde på at anerkjennelsen oppleves sterkest blant kolleger og nærmeste faglige fellesskap.



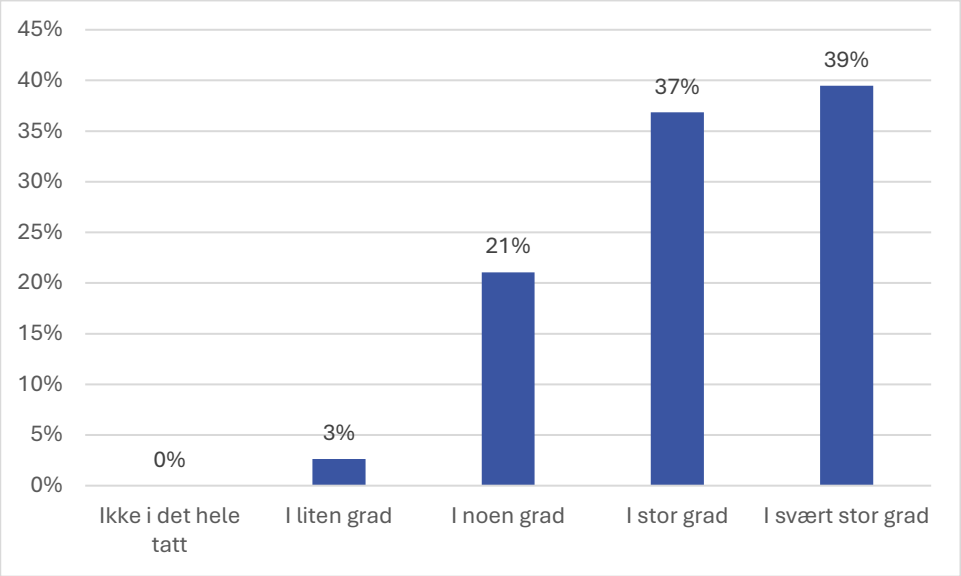
Figur 4.10 Opplevd anerkjennelse av egen profesjonsbakgrunn av ledelsen (N=76)

Mens respondentene opplever at egen profesjonsbakgrunn i stor grad settes pris på i fagmiljøet og hos ledelsen, synes synet på verdsetting av undervisningsoppgaver å være noe annerledes (figur 4.11). På spørsmål om undervisningsoppgaver ved respondentenes institutt verdsettes like høyt som forskningsoppgaver, svarer kun 27 prosent at dette er tilfelle, mens 35 prosent hevder at undervisning i liten grad eller ikke i det hele tatt verdsettes likt som forskning. Tallene peker mot at undervisningsoppgaver for mange av respondentene ikke oppleves å ha samme status som forskningsoppgaver.



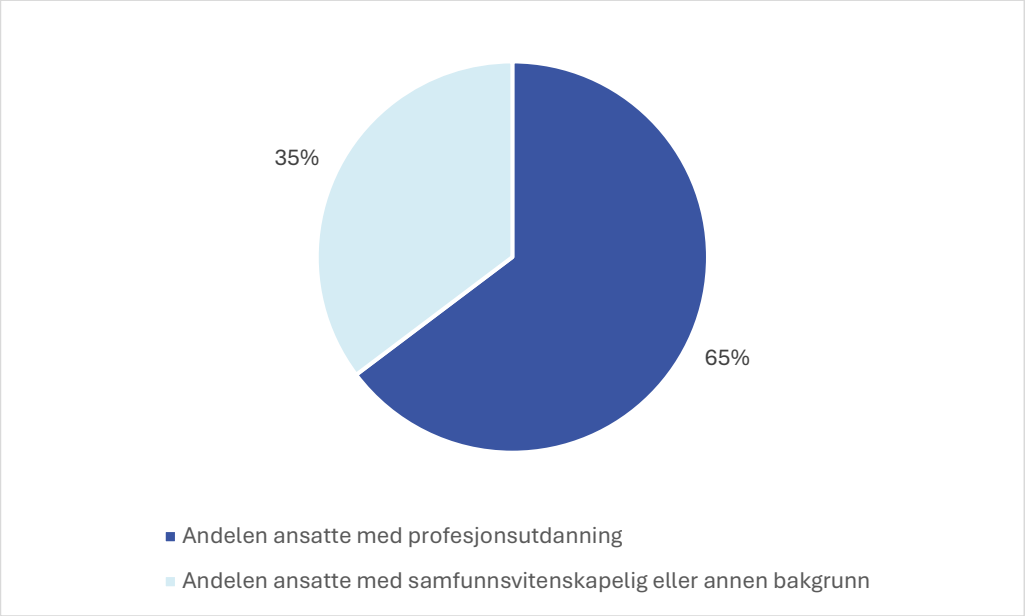
Figur 4.11 Verdsetting av undervisningsoppgaver versus forskningsoppgaver (N=76)

Respondentene ble også bedt om å vurdere i hvilken grad de mener at det er behov for flere vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn i deres fagmiljø (figur 4.12). Et klart flertall mener at deres fagmiljø trenger flere ansatte med slik bakgrunn. 76 prosent mener i stor eller svært stor grad at denne ansattgruppen bør styrkes. Funnene peker mot at profesjonsbakgrunn anses som svært viktig for utdanningenes kvalitet og relevans blant ansatte med slik bakgrunn.



Figur 4.12 Opplevd behov for flere ansatte med profesjonsbakgrunn (N=76)

For å utdype behovet for flere vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn, fikk respondentene videre spørsmål om hva de mener er den ideelle fordelingen mellom a) ansatte med profesjonsutdanning (profesjonsutdanning i BSV-fag), og b) ansatte med samfunnsvitenskapelig eller annen bakgrunn ved deres institutt. Tallet skulle oppgis i prosent. Figur 4.13 viser at respondentene i snitt mener at den mest ideelle fordelingen består av 65 prosent ansatte med BSV-utdanning og 35 prosent ansatte med annen utdanningsbakgrunn. Respondentene mener med andre ord at om lag to tredjedeler av de vitenskapelig ansatte ved utdanningene ideelt sett bør ha profesjonsbakgrunn.



Figur 4.13 Den mest ideelle fordelingen mellom ansatte med a) profesjonsutdanning og b) samfunnsvitenskapelig eller annen bakgrunn (N=76)

4.3 Oppgavefordeling og bruk av profesjonskompetanse ved institusjon A

Også i intervjuene ved de to UH-institusjonene var et sentralt tema hvordan arbeidsoppgaver fordeles mellom de ansatte, og hvordan ansatte med profesjonsbakgrunn opplever å få anvendt sin kompetanse i arbeidet. I de neste avsnittene presenterer vi først funnene fra institusjon A, før vi ser nærmere på informantenes synpunkter ved institusjon B.

I intervjuene med personer tilknyttet vernepleierutdanningen, fremkommer det at selv om de vitenskapelig ansatte ved institutt for vernepleie formelt tilhører én utdanning, underviser og veileder de ofte på tvers av utdanninger. Alle de intervjuede vitenskapelig ansatte uttrykker at de jevnt over er tilfredse med fordelingen mellom undervisning/veiledning og FoU-arbeid. Mengden administrativt arbeid beskrives også å være overkommelig, og den totale arbeidsbelastningen uttrykkes ikke å være for høy. Enkelte beskriver at de i perioder bruker mye tid på undervisning, men ingen av informantene mener at dette går ut over FoU-tiden deres. En av grunnene til dette kan handle om at arbeidsplanene til de ansatte ifølge en ledelsesrepresentant sjeldent fylles helt opp:

Hos meg fyller jeg dem veldig sjelden helt til randen, nettopp fordi jeg ønsker at folk skal ha en fleksibilitet. Og med at jeg gir dem en fleksibilitet så får jeg en stor fleksibilitet tilbake. (Ledelsesrepresentant).

En annen forklaring på de vitenskapelig ansattes tilfredshet med fordelingen av arbeidsoppgaver, kan handle om tildelingen av FoU-tid til de ansatte på vernepleier-utdanningen. Mens førsteamanuenser og førstelektorer begge tildeles 35 prosent

FoU-tid, og professorer og dosenter gis 45 prosent, får i tillegg alle universitetslektorene 25 prosent FoU-tid. Tildelingen til universitetslektorene eksisterer til tross for at man på fakultetsnivå opererer med retningslinjer som sier at denne ansattgruppen ikke automatisk skal gis FoU-tid. Hvorvidt de intervjuede universitetslektorene bruker den tildelte tiden til forsknings- og utviklingsarbeid, eller om den primært går til administrative oppgaver eller forberedelser av undervisning, synes å variere noe. En informant sier at deler av FoU-tiden blir brukt på undervisningsforberedelser, men at dette oppleves som uproblematisk. En annen av de fagsatte beskriver at hen ikke opplever det som en utfordring å hegne om egen FoU-tid. Alle informantene uttrykker at de er tilfredse med andelen FoU-tid de har.

På spørsmål om hvordan oppgavefordelingen mellom de vitenskapelig ansatte i vernepleierutdanningen ser ut, uttrykker en av ledelsesrepresentantene at det i utgangspunktet er ønskelig at hvilke emner man underviser i, og hvilke emner man har ansvar for, varierer og veksles på mellom de vitenskapelig ansatte. Informanten beskriver ansatte med vernepleierbakgrunn «som poteter i systemet hos oss, som kan brukes enda mer på tvers av emner», sammenlignet med vitenskapelig ansatte med annen utdanningsbakgrunn. Samtidig har det ved instituttet eksistert skillelinjer når det gjelder undervisningsoppgaver, for eksempel ved at «det er sykepleierne og fysiologer som jobber med helsefagskompetansen, mens vernepleiere jobber med miljøterapi og sånne ting». Enkelte vitenskapelig ansatte som ikke har vernepleierbakgrunn kan ha ønske om å kun holde seg til de emnene de opplever å ha særlig kompetanse i og interesse for, og slik sett «låse» seg til bestemte deler av utdanningen. Motsatt kan vernepleierne i utdanningen være opptatt av at enkelte emner må undervises av vernepleiere:

Jeg tror vel kanskje hvert fall at vernepleiere hos meg er litt sånn «vi er vernepleiere», og det er nesten litt sånn at jeg prøver å si til dem at nå må vi roe ned litt, for det er ikke et A- og B-lag her. (Ledelsesrepresentant).

En slik «silotenkning» ønsker man imidlertid ikke å ha, ifølge lederen, og instituttet jobber derfor aktivt for å unngå dette. Interesse og kompetanse uttrykkes fortsatt å skulle bety noe i fordelingen av undervisningsoppgaver, samtidig som man påser at ansatte ikke utvikler enerett på visse emner. Det er ifølge denne lederen heller ikke nødvendig at det kun er vernepleiere som er ansvarlig for særlig profesjonsrettede deler av utdanningen, slik som praksisperiodene, «fordi vi styrer jo dette ut fra læringsutbytter, og de kommer jo i kontakt med vernepleiere der ute». Betydningen av at ansatte kan undervise på tvers av ulike emner omtales som spesielt viktig for å kunne skape en opplevelse av helhet og sammenheng i utdanningen – både for studentene og for de vitenskapelig ansatte.

Flere av de vitenskapelig ansatte erkjenner at de ser på undervisningsoppgavene som tydelig delt mellom vernepleiere og ansatte med annen fagbakgrunn. Synet på viktigheten av en slik deling varierer imidlertid mellom informantene. En vitenskapelig ansatt påpeker for eksempel at mens det er naturlig at en sosiolog

primært underviser på sosiologirelaterte emner, fungerer vernepleiere «mer som poteter – vi er litt overalt». Samtidig oppleves det som uheldig at ferdighetstrening i injeksjoner og sårstell gjerne ses på som sykepleieroppgaver fordi «veldig mange vernepleiere føler seg litt utrygge på akkurat den kliniske biten».

En annen vitenskapelig ansatt uttrykker at det er naturlig – og ønskelig – at undervisning og emneansvar fordeles ut fra kompetanse. Særlig praksisveiledning trekkes i denne forbindelse frem som viktig at gjøres av ansatte med vernepleierbakgrunn. En tredje ansatt påpeker at fordeling av undervisningsoppgaver ikke kun må ses i lys av ansattes utdanningsbakgrunn, men også erfaring fra praksisfeltet. Også en av ledelsesrepresentantene peker på betydningen av at studentene tilbys oppdaterte, kliniske eksempler i undervisningen. Den vitenskapelig ansatte beskriver det slik:

Vi har ansatte hos oss som ikke har hatt en fot ute i praksisfeltet på 30 år. De har ikke sett en person med funksjonsnedsettelser på mange, mange, mange år. (...) Det er et stort problem i forhold til å skulle gi god veiledning. (Vitenskapelig ansatt).

Mens fordelingen av vitenskapelig ansatte på ulike emner dermed synes å delvis variere med fagbakgrunn, uttrykker informantene ikke at det er nevneverdige forskjeller mellom de med og uten doktorgrad. En av grunnene til dette kan være at forskjellen i FoU-tid mellom de med og uten doktorgrad oppleves som liten, og at det slik sett er reelt liten forskjell i arbeidsoppgaver. En annen forklaring kan være at det generelt er få vitenskapelig ansatte med doktorgrad i utdanningen, og at eventuelle forskjeller dermed er mindre kjent.

Sosionom- og barnevernspedagogutdanningene opererer med den samme fordelingen av FoU-tid som ved vernepleierutdanningen. Dette vil si at professorer og dosenter har 45 prosent FoU-tid, førstelektorer og førsteamanuenser tildeles 35 prosent og universitetslektorene har 25 prosent. Med tildelingen følger imidlertid et minstekrav til publisering. Minstekravet varierer mellom stillingskategoriene, og manglende publisering vil kunne føre til at FoU-tiden reduseres eller fjernes.

På samme måte som ved vernepleierutdanningen, kommer det i intervjuene frem at man også i sosialt arbeid og barnevernsutdanningene har arbeidet for mer rullering av undervisningsoppgaver blant de vitenskapelig ansatte. Mens de ansatte tidligere primært underviste på ett program, har dagens organisering ved instituttet som mål at de vitenskapelig ansatte i større grad underviser på tvers av nivåer og programmer. Dette betyr blant annet at flere av de ansatte med profesjonsbakgrunn nå også underviser på masteremnene, mens ansatte med doktorgrad også er ment å skulle bidra mer inn i bachelorutdanningene. Dette gjelder både på sosialt arbeid og i barnevernsutdanningen. Særlig nevnes kommunikasjons- og ferdighetstrening, samt praksisoppfølging, som oppgaver som nå i større grad enn tidligere er ment å fordeles jevnere mellom vitenskapelig ansatte med og uten profesjonsbakgrunn.

Både ledelsesrepresentanter og vitenskapelig ansatte uttrykker imidlertid at det fortsatt finnes tydelige forskjeller mellom dem med og uten doktorgrad, og de med og uten profesjonsbakgrunn, når det gjelder oppgavefordeling. Et eksempel på dette er at det fortsatt er en klar overvekt av vitenskapelig ansatte med profesjons-bakgrunn på instituttets bachelorprogrammer. Særlig nyansatte med profesjons-bakgrunn beskrives av vitenskapelig ansatte å ofte tildeles omfattende undervisningsoppgaver, spesielt på bachelornivå. Andelen ansatte med profesjonsbakgrunn som tilsettes i midlertidige stillinger trekkes også frem som en illustrasjon på forskjellene i arbeidsfordelingen mellom de med og uten profesjons-bakgrunn. Fordi undervisning på bachelorprogrammene er vesentlig mer arbeids-krevende enn eksempelvis masteremner, blant annet på grunn av mengden administrativt arbeid, får disse ansatte ofte en høyere arbeidsbelastning totalt sett. En av informantene beskriver det slik:

Undervisning er lite statusbelagt, og spesielt undervisning på bachelorutdanningen vil jeg si. For det er klart at det er en veldig krevende utdanning. Det er enormt mye administrativt arbeid for eksempel. Sånn at det er jo betydelig mindre arbeid å ha et masteremne. Jeg har selv omtrent halvparten av tiden på masteremner, og halvparten av tiden på bachelor. Og de to, det kan ikke sammenlignes, for du får fryktelig mye mer arbeid på å holde på med så mange studenter. Og det gir deg ikke betalt, du får ikke timer nok til alt det arbeidet det innebærer. Og det er klart at de som ikke har profesjonsbakgrunnen i bunn, de har jo veldig lite på bachelorutdanningen av undervisning for eksempel. (Vitenskapelig ansatt).

I sitatet fremheves det at undervisning på bachelorutdanningene er svært arbeidskrevende, uten at denne arbeidsinnsatsen nødvendigvis anerkjennes eller gjenspeiles i de ansattes arbeidsplaner. Informanten peker samtidig på at slike undervisningsoppgaver i stor grad tilfaller ansatte med profesjonsbakgrunn, noe som kan bidra til at disse i større grad knyttes til arbeidsoppgaver med lavere status. Senere i intervjuet beskriver informanten også et tydelig skille mellom ansatte som primært driver med undervisning, og ansatte som har sikret seg eksternfinansierte forskningsprosjekter: «For det blir på en måte et sånt A- og B-lag, hvor det som er viktig er å prøve å få seg et forskningsprosjekt, slik at man får mindre undervisning». Ved tilslag på forskningsprosjekter frikjøpes de vitenskapelig ansatte i stor grad fra undervisningsoppgaver, og kan i stedet bruke mer tid på meritterende og anerkjennende oppgaver, uttrykker informanten, deriblant artikkelskriving. Sitatene synliggjør dermed en oppfatning om at ansatte med profesjonsbakgrunn risikerer å bli konsentrert i undervisningsintensive stillinger, mens ansatte med sterkere forskningsprofil i større grad får tilgang til aktiviteter som gir akademisk anerkjennelse og status.

På lik linje som i vernepleierutdanningen, omtales de vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn av noen av informantene som mer fleksible enn de uten slik utdanningsbakgrunn. Både vitenskapelig ansatte og en av ledelsesrepresentantene

uttrykker dette. I dette ligger det at de i større grad påtar seg uforutsette oppgaver, for eksempel ved sykemeldinger eller mangel på undervisere.

Flere av informantene opplever dermed tydelige skillelinjer mellom de med og uten profesjonsbakgrunn ved instituttet. En av informantene som ikke har profesjons-bakgrunn, mener imidlertid at dette skillet i noen tilfeller fremstår kunstig. Særlig er informanten kritisk til at profesjonsutøvelse og -bakgrunn trumfer annen relevant erfaring:

[Jeg kan] innimellom lure på om det er noen utløpsdato på den praksiserfaringen, eller om den er evigvarende. Hvor viktig det er med at man har riktig blodtype, eller riktig type utdanning, versus hva slags konkrete erfaringer du har. (Vitenskapelig ansatt).

Informanten peker på en oppfatning blant vitenskapelig ansatte om at profesjonsutdanning i mange tilfeller tillegges større vekt enn relevant arbeidserfaring. For informanten synes vektleggingen av slik utdanning på bekostning av omfattende relevant arbeidserfaring å være paradoksal, spesielt når utdanningen kan ha blitt tatt for flere tiår siden. Sitatet løfter dermed spørsmålet om hva som egentlig er å anse som relevant bakgrunn og erfaring blant vitenskapelig ansatte, og om relevant kompetanse må vedlikeholdes eller kan oppnås én gang.

Gjennom en hospiteringsordning ved instituttet finnes det imidlertid muligheter for ansatte i barnevern- og sosionomutdanningene til holde kontakten med praksisfeltet. Ordningen er frivillig og åpen for alle, men en av ledelses-representantene hevder at det er ansatte med profesjonsbakgrunn som primært benytter seg av tilbudet, til tross for at det trolig er de med annen fagbakgrunn som har mest behov for det.

Oppsummert viser intervjuene dermed at det ved begge institutter arbeides for større grad av rullering av undervisningsoppgaver og emneansvar. Likevel synes det fortsatt å være forskjeller i oppgavene mellom de med og uten profesjonsbakgrunn og doktorgrad. Oppgavefordelingen mellom de ansatte omtales fortsatt som å delvis følge fag- og profesjonsbakgrunn, og vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn anses som mer fleksible enn de uten slik utdanning. Mens disse trekkene beskrives i alle de tre utdanningene, synes tendensene å være størst ved sosionom- og barnevernsutdanningen. Profesjonsutdannede ansatte beskrives å oftere ha større undervisnings- og administrasjonsansvar, mens førsteamanuenser og professorer i større grad frikjøpes fra undervisning. Samtidig problematiseres det at profesjonsbakgrunn til tider tillegges større vekt enn annen relevant arbeidserfaring.

4.4 Oppgavefordeling og bruk av profesjonskompetanse ved institusjon B

Når det gjelder institusjon B, får alle vitenskapelig ansatte ved instituttet i dag tildelt 10 prosent FoU-tid. I tillegg kan alle ansatte søke om økning av denne tiden. Tildelingen gjøres da etter stillingsnivå, der høyskolelektorene kan totalt sett få 20 prosent, førstelektorene 30 prosent og professorene 50 prosent FoU-tid. Ifølge en av de vitenskapelig ansatte vektlegges det primært dokumentert «aktivitet», snarere enn publikasjoner:

Vi har ikke vært helt rå på det publikasjonskravet. Det har jo selvfølgelig vært viktigere for professorene og førsteamanuensisene, men det er like mye at du viser aktivitet. Det er forståelse for at du ikke kan publisere to ganger i året. (Vitenskapelig ansatt).

Dersom tidligere aktiviteter ikke kan dokumenteres, risikerer de vitenskapelig ansatte å miste deler av FoU-tiden sin. Ifølge en av informantene skjer dette med enkelte ansatte hvert år. Alle informantene uttrykker imidlertid at tildelingsordningen fungerer på en tilfredsstillende måte. De fleste intervjuede ansatte opplever heller ikke store problemer med å hegne om den avsatte forsknings- og utviklingstiden de har blitt tildelt, eller påse at den ikke går til undervisningsforberedelser eller administrative oppgaver. Det uttrykkes heller ikke å være distinkte forskjeller i forskningsfelt og -interesser blant de vitenskapelig ansatte med og uten profesjonsbakgrunn, og med og uten doktorgrad. Enkelte av de ansatte uttrykker imidlertid at det finnes visse forskjeller i forskningsfelt og -interesser blant de med og uten profesjonsbakgrunn, for eksempel ved at «de med profesjonsbakgrunn har mer interesse av å forske på den profesjonen de kommer fra, eller det arbeidsfeltet de kommer fra.».

Når det gjelder fordeling av undervisningsoppgaver blant de vitenskapelig ansatte, uttrykker en ledelsesrepresentant at undervisningsansvar i all hovedsak fordeles etter kompetanse, og ikke stillingstittel:

Når det kommer til hvordan vi underviser, så er det nok ikke om du er lektor, ph.d. eller professor det mest avgjørende. Det avgjørende er om du kan den tematikken du skal undervise i. Og der prøver vi å ikke jobbe alt for mye i siloer. Vi har folk som jobber på tvers av både bachelorprogrammer og videreutdanning og master-programmene våre, der de har tematisk kompetanse. (Ledelsesrepresentant).

Fordelingen av undervisningsoppgaver etter kompetanse vil blant annet si at juristene underviser i juridiske temaer på tvers av bachelor- og masterprogrammer. Tilsvarende tar de med profesjonsbakgrunn ofte emner som omhandler miljøterapi og psykologi. Vitenskapelig ansatte påpeker også at man i all hovedsak ønsker ansatte med profesjonsbakgrunn ved oppfølging av studenter i praksis, og at ansatte med annen utdanningsbakgrunn gjerne føler seg malplasserte eller uegnet

til å gjøre denne typen oppgaver. Praksisoppfølging og veiledning på bacheloroppgaver har ved enkelte anledninger krevd tilsetting av timelærere.

Til tross for at de ansatte er ment å undervise på tvers av utdanningsnivåer, uttrykker flere at det er en tydelig tendens til at de med doktorgrad har hovedvekten av undervisningsoppgavene sine på master- og videreutdanningsnivå, mens lektorene, og spesielt høyskolelektorene, har en hovedandel av undervisningen sin i bachelorutdanningene. Selv om de intervjuede vitenskapelig ansatte sier de forstår hvorfor dette gjøres, beskriver enkelte også situasjonen som uheldig. En informant stiller for eksempel spørsmålet: «Hvorfor skal vi fjerne de mest kompetente, altså jo mer de kan, jo lenger bort skal de fra disse [studentene] på grunnutdanninga?». Liknende uttrykker en annen ansatt det slik:

Vi skal utdanne godt kvalifiserte profesjonsutdannede som selvfølgelig skal kunne håndverket. Men de skal også kunne vitenskapsteori, de skal kunne forstå hva kunnskap er. Det kan for så vidt lektorene også, men det er klart at de som driver med forskning snakker om dette og formidler dette på en helt annen måte til studentene. (Vitenskapelig ansatt).

For enkelte av informantene oppleves det dermed som uheldig at det gjerne er studentene på høyere grads nivå som møter de ansatte med førstekompetanse. En ledelsesrepresentant bekrefter til en viss grad tendensen til at stillingsnivå påvirker hvor de vitenskapelig ansatte har hovedvekten av undervisningsoppgaver. Ifølge denne informanten gir toppkompetanse et sterkere utgangspunkt ved forhandling av arbeidsoppgaver, der disse personene i større grad enn lektorene kan 'insistere' på valg av oppgaver:

Jo flinkere, i gåsetegn, du blir i en akademisk setting, jo smalere blir man. Mens gjerne helt nyansatte, de har liksom ikke grenser for hvor mange varierte oppgaver man skal ta. (Ledelsesrepresentant).

Ifølge denne lederen er dermed ikke disse tendensene særegne for deres utdanninger, men knytter seg til en generell kultur i akademia. Ved deres institutt forsøker man imidlertid å motvirke situasjonen ved blant annet å påse at også nyansatte tildeles undervisningsoppgaver etter kompetanse. Samtidig understreker informanten at de også har professorer som trives godt med undervisning på bachelornivå.

Selv om det dermed synes å være visse forskjeller mellom vitenskapelig ansatte med og uten doktorgrad med hensyn til hvor de har hovedvekten av undervisningsoppgavene sine, er det få av de intervjuede lektorene som snakker om at arbeidsbyrden deres oppleves for stor, eller at mengden administrative oppgaver knyttet til bachelorprogrammene er for omfattende. Én vitenskapelig ansatt uttrykker imidlertid at det å ha hovedvekten av arbeidsoppgavene sine tilknyttet bachelornivået gir «en helt annen hverdag enn å være på en masterutdanning»,

blant annet fordi bachelorstudenter krever vesentlig mer oppfølging. Dermed blir arbeidsbelastningen ifølge informanten for stor.

På spørsmål om det er noen deler av utdanningen der det ses som særlig viktig å ha profesjonsutdannede, uttrykker ledelsesrepresentanten at de aller fleste emner kan bli ivaretatt av både de med og uten profesjonsbakgrunn. Samtidig, peker informanten på, vil en for lav andel profesjonsutdannede undervisere utgjøre en risiko for utdanningen som helhet, spesielt med hensyn til studentenes dannelsesprosess:

For det å bli en profesjon[sutøver], det å måtte forstå hvor kommer vernepleieren fra, hvor kommer barnevernspedagogen fra, hvor kommer sosionomen fra, formidlet av noen med den type bakgrunn, altså hvorfor er vi opptatt av de spørsmålene her. Den sosialiseringen, eller dannelsesprosessen, handler ikke bare om faktuell kunnskap. Det handler jo også om forbilder, verdisett, måten å tenke på, måten du svarer på spørsmål. (Ledelsesrepresentant).

Informanten påpeker dermed at vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn spiller en viktig rolle i studentenes profesjonssosialisering og utvikling av deres profesjonelle identitet. Likeens understreker de intervjuede ansatte at de med profesjonsbakgrunn fungerer som rollemodeller for studentene, og at dette gjør det helt avgjørende å ha et betydelig antall profesjonsutdannede i utdanningene. Enkelte informanter vektlegger i denne sammenhengen særlig betydningen av erfaring fra praksis, og at dette gir en annen type legitimitet og tyngde i møte med studenter. En vitenskapelig ansatt uttrykker for eksempel at «[d]et er vanskelig å snakke om hvordan det er å jobbe i førstelinja i en kommune hvis du aldri har gjort det selv». For flere av informantene synes dermed ønskelig profesjonskompetanse i fagmiljøet ikke bare å omfatte formelle kvalifikasjoner, men også erfaring fra de yrkesfeltene studentene utdannes for.

Mens de foregående beskrivelsene først og fremst handler om betydningen av profesjonsbakgrunn i undervisningen, peker enkelte informanter også på at denne bakgrunnen kan ha betydning for hvordan ansatte inngår i det kollegiale fellesskapet. Både ledere og vitenskapelig ansatte beskriver for eksempel at profesjonsansatte i noen grad oppleves mer orientert mot det kollegiale fellesskapet ved instituttet. Dette kommer blant annet til uttrykk ved at de har lettere for å bistå i akutte og uventede situasjoner, for eksempel ved sykdom hos kolleger. Slik sett anses vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn som mer fleksible.

4.5 Oppsummering

I dette kapittelet har vi sett på de vitenskapelig ansattes arbeidshverdag og -oppgaver. Vi har undersøkt hvordan arbeidstiden deres er fordelt på ulike oppgaver, og hvilke forskjeller som i denne sammenhengen finnes mellom de med og uten

doktorgrad og med og uten profesjonsbakgrunn. Vi har også sett nærmere på hvordan vitenskapelig ansattes profesjonskompetanse anvendes i BSV-utdanningene.

I survey-dataene fremkommer det at omtrent halvparten av FO-medlemmene ønsket å jobbe i UH-sektoren på grunn av undervisning og veiledning. Samtidig viser funnene at nær halvparten av respondentene opplever at undervisning, veiledning og administrative oppgaver går ut over tid avsatt til FoU-arbeid. Samlet sett rapporterer FO-medlemmene også om et høyt arbeidspress. De samme tendensene uttrykkes i varierende grad i intervjuene. Dette kan tyde på forskjeller mellom institusjonene.

Når det gjelder forskjeller mellom dem med og uten førstekompetanse, er imidlertid survey-svarene noe mer tvetydige. På spørsmål om det er forskjeller mellom dem med og uten førstekompetanse når det gjelder mengden administrativt arbeid, mener nesten like mange FO-medlemmer at det er store eller svært store forskjeller, som dem som mener at det er små eller ingen forskjeller.

Sammenligner vi resultatene ovenfor med hvordan FO-medlemmene rapporterer at deres arbeidsoppgaver faktisk er fordelt, ser vi at de med doktorgrad rapporterer om mer FoU-tid og mindre undervisning enn de uten doktorgrad. Særlig forskjellene i tid brukt på undervisning og veiledning er relativt store.

Intervjuene tyder på at flere fagmiljøer forsøker å fordele undervisningsoppgaver og emneansvar på tvers av ansatte med og uten profesjonsbakgrunn, og mellom ansatte med og uten doktorgrad. Likevel ser det ut til å utvikle seg bestemte mønstre i arbeidsdelingen. Særlig universitets- og høyskolelektorer synes å ha en større andel av undervisningsoppgavene sine på bachelorutdanningene.

Selv om noen vurderer egen arbeidsbelastning som moderat, er en gjennomgående oppfatning i intervjuene at undervisningsbelastningen på bachelorutdanningene er høy. Informantene viser blant annet til et stort antall studenter, omfattende administrativ oppfølging og betydelige koordineringsoppgaver. I enkelte fagmiljøer oppleves denne arbeidsbelastningen som en utfordring for universitets- og høyskolelektorer, både fordi den bidrar til en høy samlet arbeidsmengde og fordi FoU-arbeid må nedprioriteres. Flere informanter mener at dette skaper tydelige skillelinjer i fagmiljøene, der lektorer med profesjonsbakgrunn i hovedsak er knyttet til undervisning og studentoppfølging, mens ansatte med doktorgrad i større grad kan prioritere forskning. Ifølge enkelte informanter bidrar dette også til forskjeller i status og muligheter for karriereutvikling mellom ulike grupper av ansatte. Samtidig oppfatter et stort flertall av respondentene i surveyen at de får brukt profesjonskompetansen sin i arbeidet sitt, og at denne kompetansen anerkjennes. Samlet sett kan funnene dermed tyde på at profesjonskompetanse i stor grad anerkjennes som verdifull, men at de arbeidsoppgavene denne kompetansen er knyttet til, ikke nødvendigvis verdsettes like høyt innenfor UH-institusjonenes statushierarkier.

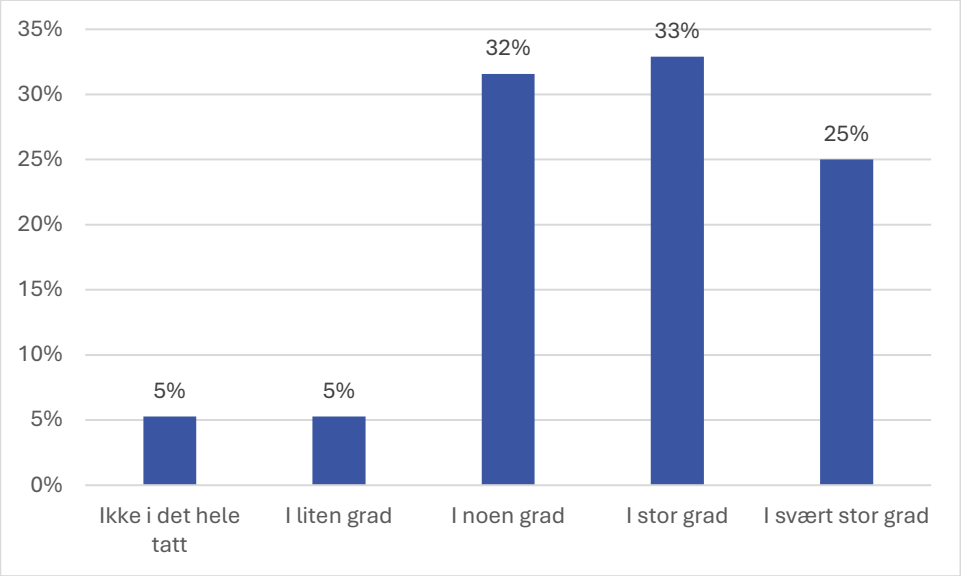
5 Vitenskapelig ansattes kompetanse- og karriereutvikling

Dette kapittelet omhandler de vitenskapelig ansattes kompetanse- og karriere-utvikling. Vi undersøker særlig hvilke muligheter for karriereutvikling de vitenskapelig ansatte opplever å ha, hvilke institusjonelle forhold som påvirker denne utviklingen, og hvordan fakultets- og instituttledelsen legger til rette for kvalifisering og opprykk. I lys av funnene i forrige kapittel er vi spesielt interessert i å undersøke om lektorenes undervisningsoppgaver og samlede arbeidsbelastning påvirker deres muligheter for opprykk.

I første del av kapittelet benytter vi data fra spørreundersøkelsen blant FO-medlemmene for å belyse spørsmål knyttet til vilkår og muligheter for karriereutvikling, samt medlemmenes vurderinger av institusjonenes tilrettelegging for slik utvikling. Deretter trekker vi på intervjudataene for å undersøke informantenes syn på kvalifisering og opprykk i professor- og dosentløpet, og hvilke institusjonelle rammebetingelser de opplever fremmer eller hemmer slike karriereløp. Et gjennomgående tema i analysen er dessuten om informantene opplever forskjeller i karriere- og opprykksmuligheter mellom ansatte med og uten profesjonsbakgrunn, samt mellom ansatte med og uten doktorgrad.

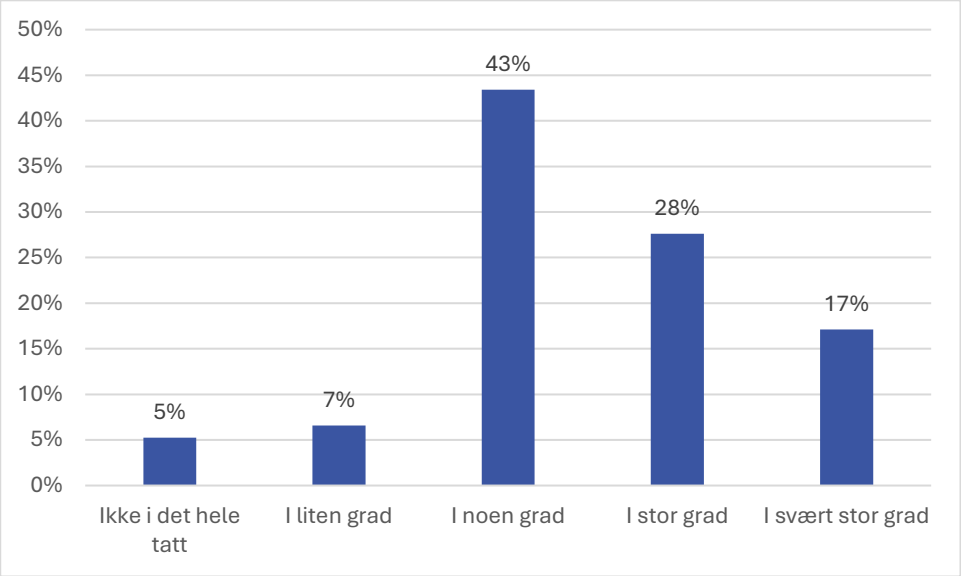
5.1 FO-medlemmenes syn på kompetanseutvikling og opprykk

Respondentene ble i spørreundersøkelsen bedt om å ta stilling til flere påstander om deres kompetanse- og karriereutvikling. Overordnet svarer et flertall av respondentene (58 prosent, n=44) at de i stor eller svært stor grad opplever å ha gode vilkår og muligheter for slik utvikling (figur 5.1). Totalt ti prosent (n=8) svarer at de i liten grad eller ikke i det hele tatt har gode vilkår og muligheter for kompetanse- og karriereutvikling.



Figur 5.1 Opplevde vilkår og muligheter for kompetanse- og karriereutvikling (N=76)

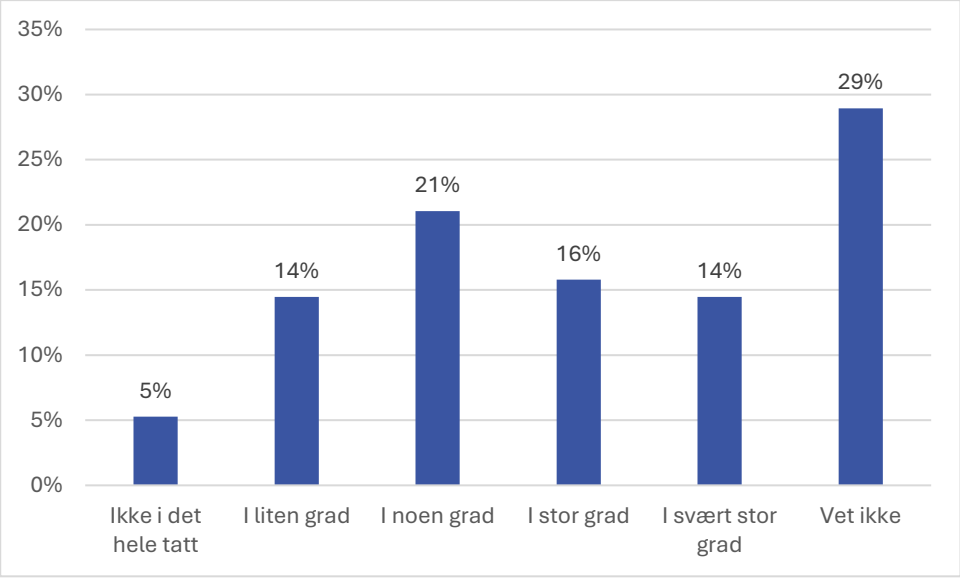
En noe lavere andel oppgir at ledelsen legger til rette for deres kompetanse- og karriereutvikling (figur 5.2). 45 prosent av de spurte (n=34) svarer at de i stor eller svært stor grad mener ledelsen tilrettelegger for slik utvikling. Totalt 12 prosent (n=9) opplever i liten grad eller ikke i det hele tatt slik tilrettelegging, mens hele 45 prosent (n=33) opplever at dette i noen grad gjøres.



Figur 5.2 Opplevd tilrettelegging for kompetanse- og karriereutvikling fra ledelsen (N=76)

Mens spørsmålene over tematiserer kompetanse- og karriereutvikling mer generelt, ba vi også respondentene ta stilling til forskjeller og likheter mellom dosent- og professorløpet. Mer spesifikt ble respondentene bedt om å svare på følgende spørsmål: «På mitt institutt er mulighetene for opprykk i dosentløpet (førstelektor/dosent) like gode som mulighetene for opprykk i professorløpet». Figur 5.3 viser et forholdsvis kritisk bilde av likestillingen mellom dosentløpet og

professorløpet hva gjelder opprykk. 30 prosent (n= 23) mener i stor eller svært stor grad at opprykksmulighetene er like gode, mens 19 prosent (n= 15) mener dette i liten grad eller ikke i det hele tatt er tilfelle. Samtidig svarer hele 29 prosent (n=22) «vet ikke». Den høye andelen usikre kan tyde på begrenset kjennskap til opprykks-ordningene. Resultatene synes likevel å indikere at mange av respondentene anser mulighetene for opprykk i professorløpet som bedre enn det som er tilfelle i dosentløpet.



Figur 5.3 Opplevelse av at mulighetene for opprykk i dosentløpet er like gode som i professorløpet (N=76)

5.2 Kompetanse- og karriereutvikling ved institusjon A

I intervjuene foretatt ved de to case-institusjonene var vitenskapelig ansattes kompetanseutvikling og karrieremuligheter et sentralt tema. I de to neste delkapitlene vil vi gå inn i informantenes vurderinger og synspunkter rundt dette temaet.

Når det gjelder institusjon A, fremkom det i kapittel 3 at vernepleierutdanningen ved institusjonen har hatt problemer med å rekruttere vernepleiere til stipendiat-stillinger. I intervjuene ble det også pekt på at instituttets økonomiske situasjon var presset, noe som gjorde det gunstigere å rekruttere lektorer enn personer med doktorgrad. En konsekvens av disse utfordringene har imidlertid vært, ifølge en ledelsesrepresentant, at det ved instituttet har blitt rettet økt oppmerksomhet mot førstelektorløpet. Informanten antyder at både økonomien ved instituttet og utfordringer med å rekruttere profesjonsutdannede med doktorgrad, gjør at det er viktig å jobbe for ansattes opprykk til førstelektor og eventuelt dosent. Flere universitetslektorer har blant annet organisert seg i grupper som sammen jobber med sine opprykksøknader. Gruppen drives av lektorene selv, men støttes og

tilrettelegges for av instituttet. Blant annet har instituttet sørget for at enkelte førstelektorer har fått tildelt tid på sin arbeidsplan til å gi veiledning til universitetslektorene i gruppa. De intervjuede universitetslektorene beskriver dette tilbudet som nyttig, og en viktig strukturell støttestruktur ved instituttet. Fordi mengden FoU-tid i tillegg oppleves å være tilfredsstillende, og undervisningsoppgavene ikke går på bekostning av FoU-arbeidet, uttrykker de intervjuede universitetslektorene generelt at de er fornøyde med egne muligheter for å drive kompetanse- og karriereutvikling.

En av de intervjuede vitenskapelig ansatte med doktorgrad opplever derimot ikke å ha tilsvarende karrieremuligheter som lektorene. Hovedgrunnen til dette er mangelen på kollegaer med doktorgrad, noe som gjør det svært vanskelig å bygge et forskningsmiljø som muliggjør karriereutvikling. Særlig gjør fraværet av doktorgradsstipendiater det vanskelig å jobbe for å innfri kravene som stilles ved professoropprykk:

Det er nesten helt umulig for meg å noensinne komme dit at jeg kan søke opprykk til professor for eksempel. (...) For jeg vil jo være avhengig, ikke sant, av å ha en forskningsgruppe hvor du kan ha egne ph.d.-stipendiater for eksempel, som du er avhengig av å veilede og sånt, og det er en umulighet å få til hos oss da. Og da blir det litt sånn ond sirkel, når jeg ikke har det, så kan jeg heller ikke søke midler utenfra ikke sant. (Vitenskapelig ansatt).

Informanten ser imidlertid positivt på fokuset som nå er på opprykk blant universitetslektorene på instituttet. Særlig opplever hen at oppmerksomheten rundt opprykk har bidratt til både økt oppmerksomhet og interesse for fagutvikling blant de ansatte.

Mens ledelsesrepresentanten på instituttnivå og de vitenskapelig ansatte dermed utelukkende er positive til fokuset på opprykk blant lektorene, uttrykker en ledelsesrepresentant ved fakultetet at denne typen satsinger også genererer visse utfordringer. Særlig løftes spørsmålet om hvordan man skal kunne løfte universitetslektorene, samtidig som de holder seg oppdaterte på praksis:

Universitetslektorene er ofte yngre, mange av dem i hvert fall, og de har ny og oppdatert kunnskap, og så skal vi liksom også samtidig løfte de akademisk. Men faren blir jo da at hvis de er faste ansatte og vi skal løfte de akademisk, så fjerner vi den kontakten mot tjenesten eller klinikken. Sånn at dette er en skikkelig nøtt. (Ledelsesrepresentant).

I sitatet beskriver informanten et grunnleggende dilemma når det gjelder lektorenes kompetanse- og karriereutvikling. På den ene siden skal institusjonene tilrettelegge for opprykk og avansement. På den andre siden vil slik tilrettelegging bidra til at lektorene beveger seg inn i et akademisk karriereløp som reduserer deres tilknytning og nærhet til praksisfeltet. Sitatet illustrerer dermed en opplevd spenning mellom akademisering og praksisnærhet når det gjelder lektorenes karriereutvikling.

På sosionom- og barnevernspedagogutdanningene beskrives derimot et noe annet bilde når det gjelder de vitenskapelig ansattes kompetanse- og karrieremuligheter. Særlig påpeker flere at vitenskapelig ansatte i universitetslektorstillinger har et relativt krevende utgangspunkt for å kvalifisere seg innenfor dosentløpet. En av informantene hevder at denne situasjonen er særlig kritisk på barnevernspedagogutdanningen, som har færre vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn og førstekompetanse enn det sosionomutdanningen har.

En av grunnene til kvalifiseringsutfordringene handler ifølge informantene om universitetslektorers arbeidssituasjon. Fordi mange universitetslektorer har hovedvekten av arbeidet sitt i bachelorutdanningen, og dette ofte er omfattende og tidkrevende arbeid, er det krevende for mange lektorer å samtidig jobbe for opprykk. Både vitenskapelig ansatte og informanter fra ledelsen uttrykker at dette ikke minst gjelder for universitetslektorene som har lite prosentvis FoU-tid. Den vitenskapelig ansatte kjenner selv flere kollegaer med profesjonsbakgrunn som kun har 10 prosent FoU-tid. For disse vil det være ekstra vanskelig å innfri kvalifikasjonskravene til opprykk til førstelektor, hevder informanten. En av ledelsesrepresentantene bekrefter dette inntrykket, og peker blant annet på en sammenheng mellom kvalifisering og ansvar for 'tunge' emner med stor arbeidsbyrde:

Noen mener at noen av de tunge emneansvarene er underfinansiert, at det ikke er gitt mange nok timer til emneansvar på de tunge emnene. At de derfor kan risikere å få en vanskeligere vei med å kvalifisere seg. (Ledelsesrepresentant).

For det andre finnes det ifølge flere av informantene få eller ingen etablerte institusjonelle støttestrukturer for lektorer som ønsker opprykk. Kvalifisering i dosentstigen må dermed skje på eget initiativ. For det tredje fremhever en av ledelsesrepresentantene at overgangen til akademiske arbeidsformer og krav kan oppleves krevende for ansatte som tidligere kun har jobbet som profesjonsutøvere.

Både ledelsesrepresentanter og vitenskapelig ansatte påpeker at det for mange universitetslektorer derfor vil være mer aktuelt å søke seg over til stipendiatstillinger enn å arbeide for opprykk til førstelektor. Samtidig er dette alternativet for mange lektorer ikke aktuelt, da det innebærer en betydelig nedgang i lønn. I tillegg, påpeker en av ledelsesrepresentantene, passer ikke det akademiske karriereløpet for alle.

Flere av informantene uttrykker at kvalifiseringsmulighetene for lektorene derfor bør legges bedre til rette for. Det pekes på at dette kan foregå ved at instituttet søker tettere oppfølging av disse ansatte. I tillegg foreslår en av de vitenskapelig ansatte at man ved instituttet bør jobbe mer systematisk for å få nytilsatte universitetslektorer inn i førstelektorstillinger.

Når det gjelder kvalifisering i professorstigen uttrykker informantene at det er vesentlig flere som rykker opp fra førsteamanuensis til professor enn fra lektor til førstelektor. Selv om disse førsteamanuensene blir professorer i sosialt arbeid eller barnevern, reflekterer dette imidlertid ikke den opprinnelige fagbakgrunnen deres:

Flere av de som nå har blitt professorer hos oss, de har jo blitt professorer i sosialt arbeid, men de er jo statsvitere og sosiologer og sosialantropologer i bunn. Men så blir de professorer i sosialt arbeid da. Men det betyr også – for jeg tenker i hvert fall at mange av de forskningsprosjektene vi har, som jo ofte er internasjonale, det blir jo forskning på et helt annet plan vil jeg si, enn å se helt konkret direkte på praksisfeltet i Norge. (Vitenskapelig ansatt).

Informanten mener dermed at professorenes fagbakgrunn påvirker forskningens innretning, og at en overvekt av disiplinutdannede professorer kan føre til mindre praksisrelevant forskning. Dersom få ansatte med profesjonsbakgrunn kvalifiserer seg til professorstillinger, kan dette dermed bidra til at det produseres mindre praksisnær forskning i fagmiljøet.

5.3 Kompetanse- og karriereutvikling ved institusjon B

Ved institusjon B forteller en ledelsesrepresentant at flere utdanninger ved instituttet for en tid tilbake sto i fare for å bli avskiltet som følge av manglende førstekompetanse i utdanningene. Dette skapte et voldsomt opprykkspress, og informanten beskriver at mange ansatte antakelig da følte på sterke forventinger om publisering. I dag ser dette imidlertid annerledes ut. Utdanningene har et tilstrekkelig antall første- og toppkompetente som gjør at opprykkspresset ikke lenger er til stede på samme måte, hevder lederen. Dermed er også vitenskapelig ansattes opprykksarbeid nå i større grad drevet av personlige ønsker om karriereutvikling, snarere enn institusjonelle forventninger og krav. Flere vitenskapelig ansatte som har vært i utdanningene lenge bekrefter at det har skjedd en endring i instituttets forventninger om karriereutvikling, og at de i dag ikke kjenner på et ytre press om å søke opprykk.

Når det gjelder informantenes syn på dosent- og professorstigen, er oppfatningene imidlertid noe delt. Omtrent halvparten av de intervjuede vitenskapelig ansatte uttrykker at vilkårene for karriereutvikling i dosentløpet og professorløpet oppleves like, og at de to karrierestigene i dag er mer eller mindre likestilte. Flere informanter forklarer endringen med at dagens ledergruppe i større grad oppleves å være opptatt av ivaretakelse av lektorene. I tillegg har økningen av vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn skapt større oppmerksomhet om dosentløpet. En av de vitenskapelig ansatte som opplever at dosentløpet nå har blitt mer verdsatt, beskriver det slik:

Det er en dreining mot det, det opplever jeg helt klart. At det blir ikke sånn som man kanskje fikk inntrykk av før, det var litt sånn første- og annenrangsansatte. Altså de som drev med forskning, det var det viktige. Og så er det de som bare drev med sånne utdanningsgreier. Det var ikke like viktig. Sånn synes jeg ikke det er lenger. (Vitenskapelig ansatt).

Selv om enkelte lektorer begynner som stipendiater, er det vanligst at lektorene jobber mot opprykk i dosentstigen. En ledelsesrepresentant beskriver at vitenskapelig ansattes karriereutvikling tas opp i årlige medarbeidersamtaler: «For alle som vil og ønsker å utvikle seg, så legger vi forholdene til rette for dem». Den institusjonelle tilretteleggingen innebærer særlig at lektorer som vil søke opprykk tilbys veiledning av en dosent ved instituttet. Dosentene får i disse tilfellene avsatt tid på sine arbeidsplaner til å fungere som mentor. Mentorordningen beskrives av flere vitenskapelig ansatte som vellykket og svært nyttig.

Den andre halvdelen av de intervjuede vitenskapelig ansatte uttrykker derimot at til tross for at opprykk i dosentstigen legges bedre til rette for ved instituttet i dag, er det fortsatt tydelige forskjeller mellom ansatte med og uten doktorgrad i verdsetting og vilkår for opprykk. Et gjennomgående poeng blant disse informantene er at forskning oppleves å ha høyere status enn undervisning. Fordi ansatte med doktorgrad gjerne fritas fra en del undervisningsoppgaver, spesielt på bachelornivå, får førsteamanuenser høyere status enn lektorer og dosenter, påpekes det. Lønnsforskjellene mellom de med og uten doktorgrad reflekterer disse statusforskjellene, uttrykker en informant.

Forskjellene i opprykksmuligheter beskrives å handle om at lektorene oftere påtar seg uforutsette arbeidsoppgaver, som gjør at man «blir hindret i å klatre opp i den karrierestigen, fordi du har så mange andre oppgaver. Så blir det lite tid til forskning og andre prosjekter». Selv om dosentstigen og professorstigen formelt sett er sidestilte karriereveier, oppleves de i praksis dermed ikke å være det.

5.4 Oppsummering

I dette kapittelet har vi vist at et flertall av FO-medlemmene opplever å ha gode vilkår for kompetanse- og karriereutvikling. Oppfatningene av mulighetene for opprykk i dosentløpet sammenlignet med professorløpet er imidlertid mer delte. Mens 30 prosent av respondentene mener at opprykksmulighetene i stor eller svært stor grad er like gode, sier rundt 20 prosent at dette i liten grad eller ikke i det hele tatt er tilfelle. 29 prosent svarer «vet ikke».

Resultatene fra surveyen kan tyde på at respondentene skiller mellom generelle muligheter for kompetanseutvikling og vurderinger av de institusjonelle karriereveiene. Selv om mange opplever å ha gode muligheter til å utvikle egen kompetanse, innebærer ikke dette nødvendigvis at de oppfatter dosentløpet og professorløpet som likeverdige når det gjelder status, støtteordninger eller muligheter for opprykk. Den høye andelen som svarer «vet ikke» på spørsmål om likestilling mellom de to løpene, kan samtidig tyde på at mange har begrenset kjennskap til eller erfaring med disse karriereveiene.

Intervjuene understøtter inntrykket av at synet på opprykksmulighetene er sammensatt. Ved barneverns- og sosionomutdanningene på institusjon A opplever

flere av de intervjuede lektorene arbeidsmengden som så omfattende at det er krevende å arbeide mot opprykk samtidig. Særlig beskrives oppgaver knyttet til bachelorutdanningene som tidkrevende, noe som kan gjøre det vanskelig å oppfylle kravene for kvalifisering og opprykk. Dette fremkommer også blant mange informanter ved institusjon B. Samtidig påpeker andre at deres karrieremuligheter er gode. Et sentralt tiltak synes å være «lektorgruppene», der universitets- og høyskolelektorer samarbeider om kvalifisering og opprykkssøknader.

Samlet sett viser funnene dermed at opplevelsen av kompetanse- og karrieremuligheter varierer mellom fagmiljøer og institusjoner. Analysene kan tyde på at denne variasjonen blant annet kan knyttes til hvordan arbeidsoppgaver fordeles, hvor mye tid som avsettes til FoU-arbeid, og hvilke støttestrukturer som finnes i fagmiljøene.

6 FO-medlemmenes vurdering av egen fagforening

Dette kapittelet tar for seg hvorfor UH-ansatte er medlem av FO, og hvorfor en del har meldt seg ut, som regel knyttet til overgang til Forskerforbundet. Vi har undersøkt hvordan medlemmene vurderer FOs arbeid på ulike områder, og hva de mener FO bør prioritere.

Kapittelet er basert både på surveyen rettet til alle de 277 FO-medlemmene i UH-sektoren, samt kvalitative intervjuer med vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn ved to institusjoner. Intervjuobjektene er plukket ut uten at vi på forhånd visste noe om deres organisasjonstilhørighet. Informantene viste seg å dele seg omtrent på midten, mellom på den ene siden de som var medlem av FO, og på den andre de som hadde vært medlem av FO, men nå var i Forskerforbundet. I surveyen har vi stilt egne spørsmål til tillitsvalgte. Vi har i tillegg intervjuet to lokale tillitsvalgte, samt to representanter for fylkesavdelingene i FO som representerer organisasjonsleddet i FO over klubbene og medlemmene i UH-sektoren.

6.1 FO og deres posisjon i UH-sektoren

Først skal vi se på FO sin posisjon blant fagforbund i UH-sektoren. FOs medlemmer er organisert i klubber knyttet til det enkelte universitet eller høyskole. Klubbene omfatter FO-medlemmer på tvers av profesjonene barnevernspedagog, sosionom og vernepleier.

FO er i dag den helt dominerende organisasjonen for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere. Organisasjonen har et gunstig utgangspunkt i UH-sektoren ved at de rekrutterer de fleste organiserte studentene innenfor de tre profesjonsutdanningene. Fylkesavdelingene er svært aktive ute på universiteter og høyskoler for å knytte til seg de nye studentene i BSV-utdanningene gjennom studentmedlemskap. Når studentene går ut i arbeidslivet møter de i større grad også andre fagforeninger som tilbyr dem medlemskap. Likevel er inntrykket at de fleste fortsetter å være med i FO. Innenfor enkeltsektorer, som UH-sektoren er et eksempel på, kan imidlertid konkurransen med andre organisasjoner være hard.

6.2 Fra FO til Forskerforbundet

Vi har ikke noen organisasjonshistorikk på den enkelte, men vi har dannet oss noen klare inntrykk etter å ha gjennomført intervjuer med en rekke vitenskapelig ansatte,

både FO-organiserte og ikke -FO-organiserte, og studert resultatene fra surveyen. Av våre informanter, som riktignok ikke er plukket ut som et representativt utvalg, gis det et klart inntrykk av at de aller fleste profesjonsutøvere som tar mastergrad og rekrutteres til stillinger i UH-sektoren er FO-medlemmer når de starter på karrieren ved et universitet eller høyskole. Deretter skjer det noe.

I UH-sektoren er ikke FO lengre en stor organisasjon og det naturlige førstevalget for de med BSV-utdanning, slik det gjerne er i yrkesfeltet. I UH-sektoren møter FO konkurranse fra fagforbund som har et sterkt fotfeste nettopp her, først og fremst Forskerforbundet. Sammen med organisasjoner som NTL og Akademikerne,[7] har Forskerforbundet den fordel at de organiserer på tvers av utdanninger og gjennom dette er store i UH-sektoren. Dermed er de ofte representert i medbestemmelses-organer på fakultets- og institusjonsnivå. De har en bredde og et omfang av medlemmer i sektoren som gjør at de i større grad har opparbeidet seg kunnskap om hvordan sektoren fungerer. De vet derfor mye om hvordan man som fagforening kan innrette seg for å oppnå innflytelse. Ikke minst har de lang erfaring med lokale lønnsforhandlinger.

FO som helhet, med ca. 38 000 medlemmer[8] er en større organisasjon enn for eksempel Forskerforbundet med sine cirka 26 000, og heller ikke så veldig mye mindre enn NTL som har cirka 50 000. Likevel fremstår de i UH-sektoren som en ganske marginal organisasjon. De har gjerne få medlemmer på hver UH-institusjon, noe som kan bidra til å forklare opplysninger i intervjuene om at det av og til kan være vanskelig å finne noen som er villige til å ta på seg tillitsverv. FO er ikke omfattet av rett til representasjon i medbestemmelsesorganer, og lokallaget kan ha utfordringer med å gjennomføre lokale lønnsforhandlinger uten hjelp fra fylkesavdelingene. Ettersom BSV-utdanningene ikke er så store i UH-sektoren, vil ikke FO, selv med høy organisasjonsprosent blant de med profesjonsbakgrunn, kunne konkurrere i størrelse med de organisasjonene som rekrutterer på tvers av utdanningstyper, og både de med profesjonsbakgrunn og de med annen akademisk bakgrunn.

I dag organiserer FO 234 vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med profesjonsbakgrunn i BSV-utdanningene. Dette utgjør 62 prosent av alle vitenskapelig ansatte (377). Lokalt på det enkelte institutt med en eller flere BSV-utdanninger, møter FO stor konkurranse, primært fra Forskerforbundet, som rekrutterer alle uansett bakgrunn.

Hovedinntrykket som gis i intervjuene, er at FO begynner å miste medlemmer i det de starter en karriere i UH-sektoren. Det bidrar til at i underkant av førti prosent av

[7] Akademikerne er en hovedorganisasjon med rundt 300 000 medlemmer. Medlemsforeningene er blant annet Legeforeningen, Juristforbundet, Psykologforeningen og Econa. Må ikke forveksles med Akademikerforbundet, som er et enkeltforbund i UNIO. De har rundt 6000 medlemmer, hvorav også en gruppe barnevernspedagoger. De er imidlertid ikke store i UH-sektoren, og har kun lokallag ved ett universitet.

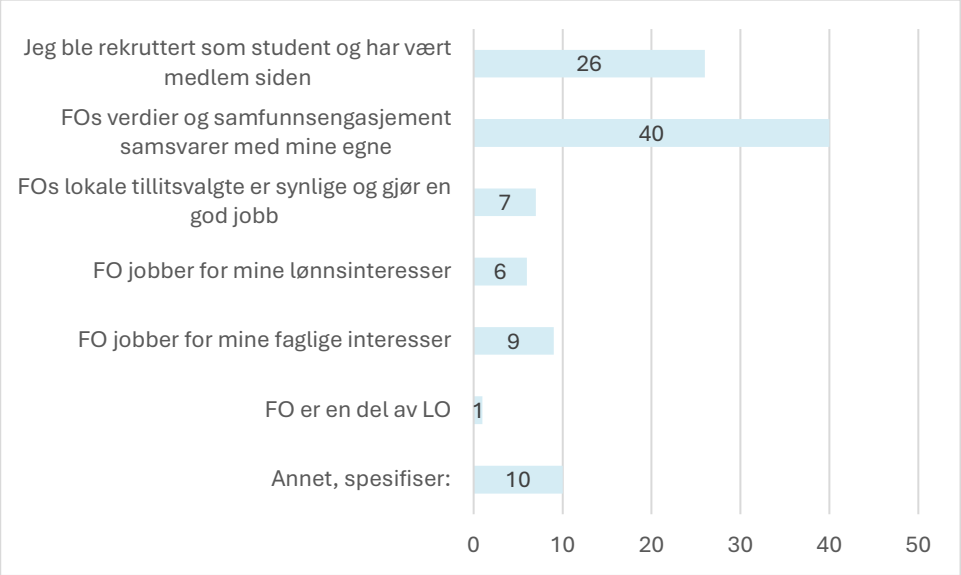
[8] Dette er grove tall hentet fra organisasjonenes nettsider for å illustrere. De behøver ikke være helt nøyaktige og direkte sammenlignbare med hensyn til om de inkluderer pensjonister eller ikke.

de vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med profesjonsbakgrunn i dag er organisert i andre organisasjoner enn FO, de aller fleste i Forskerforbundet.

6.3 Hvorfor er UH-ansatte medlem i FO?

Hva er så den viktigste grunnen til at vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med bakgrunn fra BSV-profesjonene velger å være, eller forbli, organisert i FO når de arbeider i UH-sektoren?

Som vist i figur 6.1, er FOs verdier og samfunnsengasjement den klart viktigste grunnen til å være medlem for de fleste som har svart på undersøkelsen. Hele 40 prosent oppgir dette. I den andre enden finner vi at bare 1 prosent legger mest vekt på at FO er medlem av LO.



Figur 6.1 Viktigste grunn til medlemskap i FO. Prosent. (N=98)

Dette harmonerer godt med det våre informanter sier i intervjuene. Ingen nevner betydningen av LO spesielt, men de viser på flere ulike måter til det vi kan kalle FOs samfunnsengasjement og verdier. Dette settes gjerne opp mot det de ser som de konkurrerende organisasjonenes mer individuelle tilnærming, særlig i spørsmål om lønns- og karriereutvikling.

Det er et ganske fremtredende trekk også ved intervjumaterialet, at informanter uttrykker at de er med i FO fordi de legger vekt på deres verdi- og samfunns-orientering. Dette er til tross for at FO har store svakheter sett fra UH-sektoren. Ofte nevnes det at FO er usynlige, eller at de i liten grad fyller rollen som profesjons-organisasjon i universitets- og høyskolesektoren, slik informantene oppfatter det. De bruker ikke det fortrinnet de burde ha som en organisasjon som har vært med på å bygge opp profesjonene. Et medlem uttrykte det slik: «Profesjonen blir litt borte (i FO, vår anm.), men identiteten holder meg fra å gå til Forskerforbundet».

I surveyen oppgir 26 prosent at den viktigste grunnen til å være medlem av FO er at de ble rekruttert som studenter og har vært det siden, noe som både kan forstås som lojalitet, men også som et passivt medlemskap. Det siste kan bety at medlemskapet ikke nødvendigvis er så veldig solid. På spørsmål om hvorfor de tror at UH-ansatte blir værende i FO, svarte en av informantene følgende:

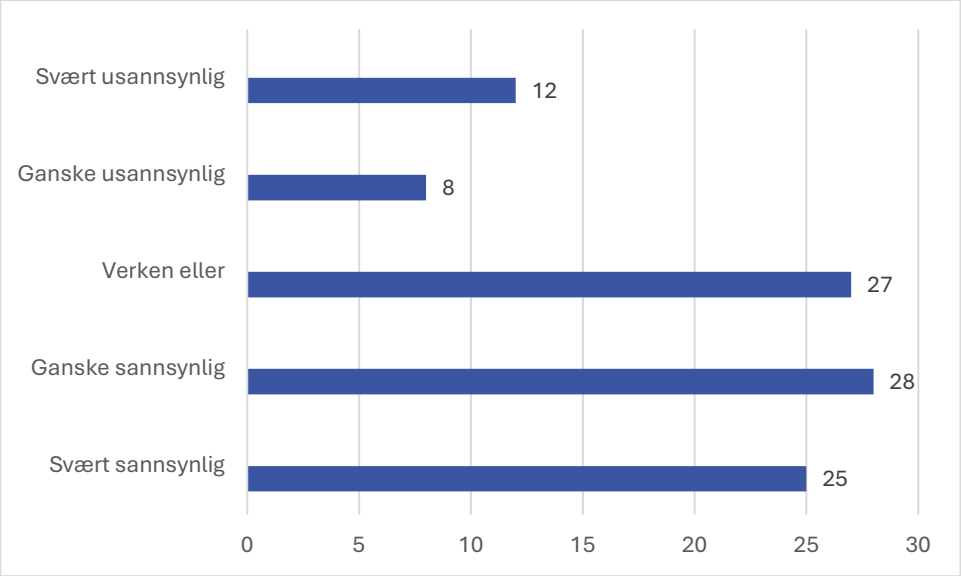
Ja, det er egentlig et godt spørsmål, for jeg har tenkt litt selv. Og skulle jeg på en måte ha byttet? Men det er på en måte, jeg har vært medlem av FO siden jeg var student, så det er nok litt den der vernepleieidentiteten. Ligger litt hos FO da, profesjonsidentiteten. (Vitenskapelig ansatt).

De FO-tillitsvalgtes innsats, samt FOs innsats for faglige interesser og lønn, er svaralternativer som hver samler under ti prosent som viktigste grunn til å være medlem. Selv om de enkeltvis ikke er avgjørende for så mange, kan de samlet sett være viktige når man tar stilling til eventuell nytte av organisasjonen. Under «Annet»-kategorien nevnes også LO Favør og forsikring, Fontene Forskning, og betydningen av å være «oppdatert på utdanningsfaglige debatter i FO».

En av informantene som trekker frem gode forsikringsordninger, tror ikke dette holder i lengden, fordi FO blir lite relevante i UH-sektoren:

FO har jo veldig gode frynsegoder i form av forsikringsordninger og sånt. Det er også en grunn til at jeg har tenkt at det er helt greit å fortsette å være medlem av FO. Men jeg tror nok at det er en risiko for at FO som forbund på en måte spiller seg litt ut (...) det blir ikke så viktig for oss som ikke jobber i første- eller andrelinjetjenesten, men som jobber for eksempel innenfor akademia, så er jeg jo redd for det, så jeg tror grunnen til at vi er såpass mange som fortsatt er medlemmer hos FO (...) .er jo bare fordi det henger i fra gamle dager. (Vitenskapelig ansatt).

I surveyen spurte vi også medlemmene om hvor sannsynlig det er at de er medlem om tre år, noe som ikke kan sies å være et veldig langt tidsperspektiv. Som vist i figur 6.2 svarer den største gruppen, 29 prosent, at det er ganske sannsynlig, mens 24 prosent oppgir at det er svært sannsynlig, noe som gjør at til sammen litt over halvparten svarer at de sannsynligvis vil være medlemmer om tre år.



Figur 6.2 Sannsynlighet for medlemskap i FO om tre år. Prosent (N=97)

På den andre siden ser en ikke ubetydelig andel av medlemsgruppen, 20 prosent, det som usannsynlig at de er medlemmer om tre år. At hele 27 prosent ikke har noen formening om hvorvidt de vil være medlem, kan kanskje tolkes som at de er passive medlemmer. Dette betyr at den videre utviklingen må sies å være relativt åpen når det gjelder videre organisasjonstilknytning for nesten halvparten av FO-medlemmene i UH-sektoren.

6.4 Særlig misnøye blant barnevernspedagoger?

Som omtalt i metodekapittelet var svarprosenten i surveyen god, samtidig som vitenskapelig ansatte med bakgrunn som barnevernspedagoger er underrepresentert i undersøkelsen. Ut fra de kvalitative intervjuene må vi stille spørsmål ved om dette har å gjøre med at FO i UH-sektoren har en spesielt lav andel medlemmer med barnevernspedagogbakgrunn. Organisasjonen kan se ut til å ha blitt særlig rammet av misnøye blant ansatte i UH-sektoren med FOs manglende støtte til kompetansekravene mange mener burde stilles til barnevernspedagogene (se kap. 2.2.1).

Av flere, både med barnevernspedagog- og vernepleierbakgrunn, fremheves det som negativt at de tre profesjonene ikke lengre eksisterer som egne grupper i forbundet, noe som etter deres syn svekker arbeidet for å utvikle enkelt-profesjonene. En av informantene svarte slik da vedkommende skulle begrunne hvorfor hen hadde forlatt FO for noen år siden:

Jeg er jo barnevernspedagog, og har en veldig sterk barnevernpedagogidentitet. Den har jeg med meg inn i akademia (...) Og den tar jeg med ut til studentene og ut i feltet også, selvfølgelig. (Vitenskapelig ansatt).

Flere med bakgrunn som barnevernspedagoger nevner også at de har arbeidet med å bygge opp masterprogrammer, etter at det ble satt en tidsfrist for innføring av masterkrav, for deretter å oppleve at både masterkravet og kompetansekrav i det hele tatt ble fjernet med det de oppfattet som støtte fra FO.

UH-sektoren har brukt masse tid og penger på å bygge opp et masterprogram, eller to masterprogram, for å møte disse kravene, politiske kravene. Og så endres det. Altså politikere kan vi jo aldri helt vite hva gjør. Men at den største fagforeningen innenfor feltet også støtter det, har skapt en del diskusjon og reaksjon. (...) Og en ting er jo at de har fjernet masterkravet, men det er jo ikke noe krav lenger. Så det er ingen krav for å jobbe i barnevernet. Så du kan ansette hvem som helst. (Vitenskapelig ansatt).

6.5 Rekrutterer et gjennomsnitt av de med profesjonsbakgrunn

Noen informanter forklarer overgangene fra FO til Forskerforbundet som et uttrykk for akademisering og skifte av identitet, fra profesjonsutøver til forsker. Surveyen viser imidlertid at andelen med ph.d. blant de vitenskapelig ansatte[9] FO-medlemmene i surveyen er 42 prosent, noe som er over den andelen vi finner blant alle vitenskapelig ansatte i BSV-utdanningene med profesjonsbakgrunn (33 prosent i 2024). De to gruppene har også en relativt lik stillingsfordeling (se også 3.1.3). Dette fjerner i stor grad grunnlaget for å anta at FO i særlig grad rekrutterer blant de «nederst i pyramiden», altså lektorsjiktet, og at medlemmene forlater FO straks de får doktorgrad, eller førstekompetanse. Det kan nok være at utmeldelse av FO for noen handler om en svakere profesjonsidentitet og sterkere akademisk identitet. Men basert på intervjuene er dette langt mer sammensatt.

6.6 Manglende støtte til kvalifiseringsløp og lønnsforhandlinger

Flere informanter nevner negative forhold ved deres fagforeningsmedlemskap, som manglende støtte fra FO i et kvalifiseringsløp, også til førstelektor og dosentløpet, og manglende støtte i lønnsforhandlinger. Noen sier også at de har gått til Forskerforbundet, fordi det er her de fleste kollegene lokalt er. Dette gjelder ikke bare de som har tatt doktorgrad, men i stor grad også UH-lektorer som har ønsket å kvalifisere seg til førstelektorer. Dette skyldes i så fall trolig ikke at FO er uenige i at kvalifiseringsvilkår og lønn er viktig, men kanskje mer at de ofte mangler ressurser lokalt til å konkurrere med Forskerforbundet på disse områdene.

[9] I denne sammenheng er følgende med i den gruppen vi definerer som vitenskapelig ansatte: Professor, dosent, førsteamanuensis, førstelektor og UH-lektor

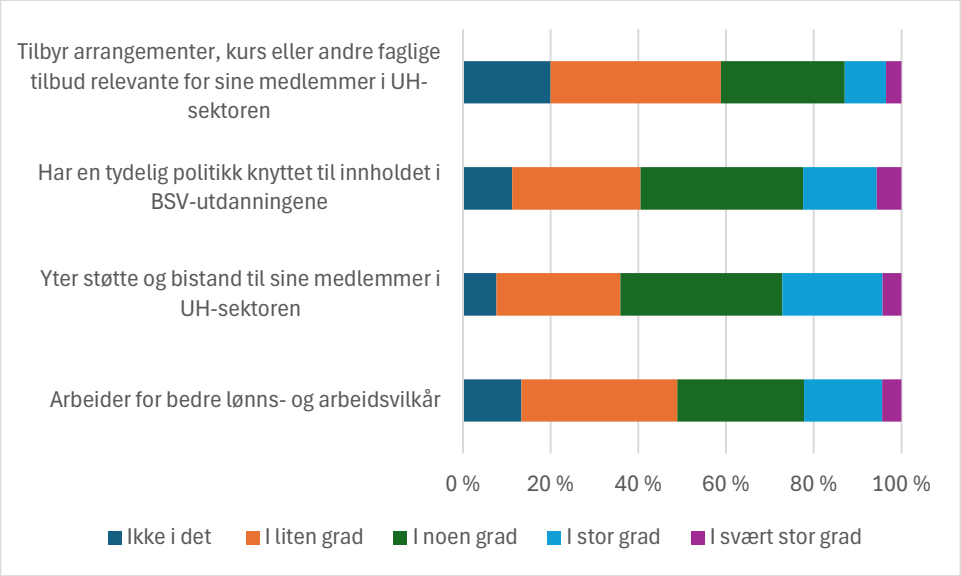
Selv om noen har meldt overgang i forbindelse med at de er blitt stipendiater, er det flere blant de vi har intervjuet som også begrunner en overgang til Forskerforbundet med andre faktorer. Blant annet opplever noen at FO ikke bidrar som en kraft for å motvirke for sterk vekt på akademisering på bekostning av det å styrke profesjonsutdanningene og de vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn som jobber i disse. Dette er en kritikk som deles både av vitenskapelig ansatte som fortsatt er medlemmer i FO og vitenskapelig ansatte som har gått til andre fagforeninger. Samtidig understreker flere av de utmeldte vi har intervjuet at de heller ikke opplever at Forskerforbundet tilbyr dem noen støtte i arbeidet for å styrke profesjonene. Akkurat det forventer de heller ikke av et fagforbund som ikke bygger på en profesjon, men de forventet det av FO. De har valgt å gå til Forskerforbundet, fordi de oppleves som størst og sterkest, og mest relevante i UH-sektoren.

Samtidig har tvilen meldt seg hos noen. Et tidligere FO-medlem, som gikk til Forskerforbundet for noen år siden, reflekterer litt rundt valget, og om hen som har profesjonsbakgrunn, egentlig har vært tjent med det:

Jeg opplevde ikke FO som veldig synlige, da. Forskerforbundet er den største organisasjonen. Det var der de fleste var. Jeg har tenkt noen ganger de siste åra, var det lurt [å melde overgang, vår anm.])? Er det sånn at jeg innenfor en sånn organisasjon blir prioritert, på et vis, da? Hva er det de jobber mest for? Jeg tror den veldige vektleggingen av å få en stor del over på lokale lønnsforhandlinger. Det åpner for individuell tildeling … og det er faktisk litt mer verdsatt å ha dr. grad, (og) å ha eksternfinansiering. (Vitenskapelig ansatt).

Informanten har gått til Forskerforbundet, hvor de fleste kollegaene er, men opplever ikke at de er noen motvekt til den dominerende vektleggingen av akademiske meritter i systemet, heller ikke i lokale lønnsforhandlinger.

Når FO-medlemmene i surveyen blir bedt om å svare på i hvilken grad de opplever at FO arbeider på sentrale spørsmål som berører UH-ansatte, plasserer hovedtyngden av svarene seg enten midt på skalaen eller på den negative siden (til venstre i diagrammet) på alle svaralternativene. Dette fremkommer av figur 6.3.

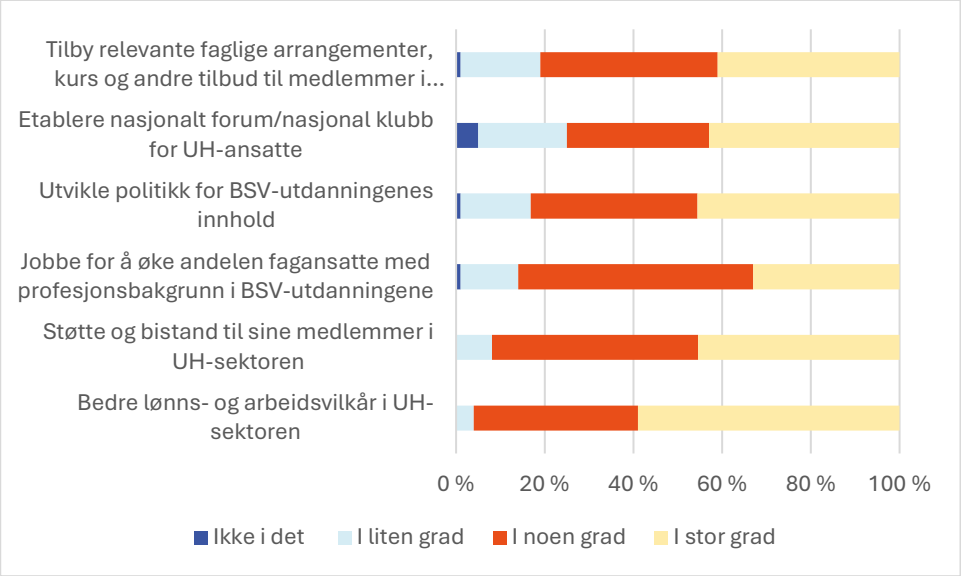


Figur 6.3 Syn på FOs arbeid. Prosent. N=?

På spørsmål om i hvilken grad FO arbeider for bedre lønns- og arbeidsvilkår, svarer den største gruppa (32 prosent) «i liten grad», og dernest 26 prosent «i noen grad». Bare 16 prosent opplever at FO gjør dette i stor grad og 4 prosent i svært stor grad. I vurderingen av om FO yter støtte til medlemmene i UH-sektoren, og at de har en tydelig politikk for innholdet i BSV-utdanningene, kommer FO litt bedre ut, men fortsatt heller svarene mot den negative siden. Aller lavest vurdering får FO på spørsmålet om de oppleves å tilby relevante faglige arrangementer eller tilbud.

6.7 Hva bør FO prioritere?

Når de vitenskapelig ansatte FO-medlemmene blir spurt om hva de mener FO bør prioritere fremover, speiler dette på mange måter det de ikke er fornøyd med i dag. Klart høyest prioriterte sak for FOs medlemmer er det å prioritere bedre lønns- og arbeidsvilkår, fulgt av å yte støtte og bistand til sine medlemmer i UH-sektoren. Dernest kommer å øke andelen vitenskapelig ansatte i BSV-utdanningene med profesjonsbakgrunn og å utvikle politikk for innholdet i BSV-utdanningene. Spørsmålet om å etablere en nasjonal klubb for FO i UH-sektoren er det nok først og fremst de tillitsvalgte og de mest aktive medlemmene som er opptatt av (se lengre ned), men det har også relativt stor støtte blant medlemmene generelt.



Figur 6.4 Hva bør FO prioritere fremover. Prosent (N=96)

Flere vitenskapelig ansatte påpeker at et slags paradoks, at FO er veldig synlige for studentene, men ikke så mye for de UH-ansatte. Som beskrevet av en ansatt:

Jeg tenker en viktig grunn til at FO bør være på banen hos oss, er jo at vi er landets største vernepleierutdanning. Så vi sitter jo og produserer potensielle nye FO-medlemmer for fremtiden. Sånn sett så er det jo viktig at vi, kanskje, som er rollemodeller der for eksempel, kanskje er medlemmer også. (Vitenskapelig ansatt).

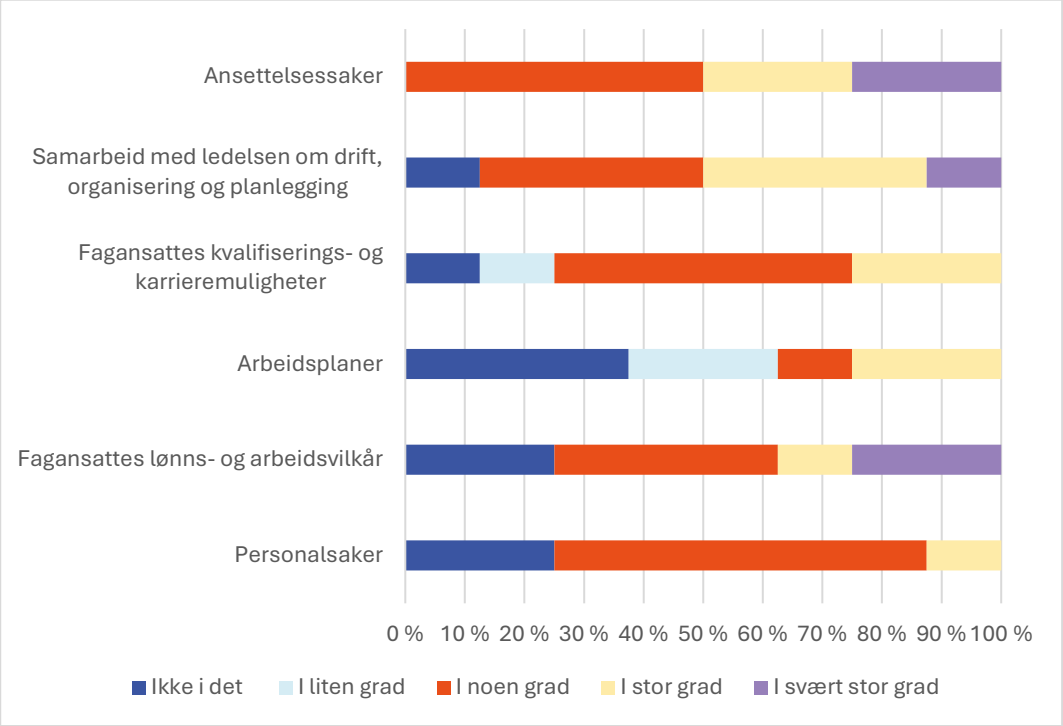
6.8 Lokale FO-tillitsvalgte

Med noen unntak er de lokale FO-organisasjonene i UH-sektoren ikke så store, og andelen av de vitenskapelig ansatte som er organisert ved de ulike universiteter og høyskoler spriker veldig. Enkelte steder kan også FO mangle tillitsvalgte. Det i seg selv kan tenkes å ikke bare undergrave medlemsvekst, men kan også gjøre det vanskeligere å holde på de medlemmene de har. På den andre siden nevnes det eksempler på at det ved institusjoner som har stått uten tillitsvalgt en periode, har foregått en klar medlemsvekst etter at de fikk valgt en.

De ti tillitsvalgte som har svart på surveyen, deler seg i tre nesten like store grupper med hensyn til hvor lenge de har vært tillitsvalgte. En gruppe er ganske ferske i vervet og har sittet i 1-2 år, en gruppe har sittet i 5-8, mens den siste gruppa har sittet svært lenge, noen i flere tiår. De fleste opplever absolutt å få støtte fra FO sentralt når de ber om det. Det betyr imidlertid ikke at alle de tillitsvalgte er like fornøyde med FOs engasjement generelt i utdanningsspørsmål og UH-sektoren.

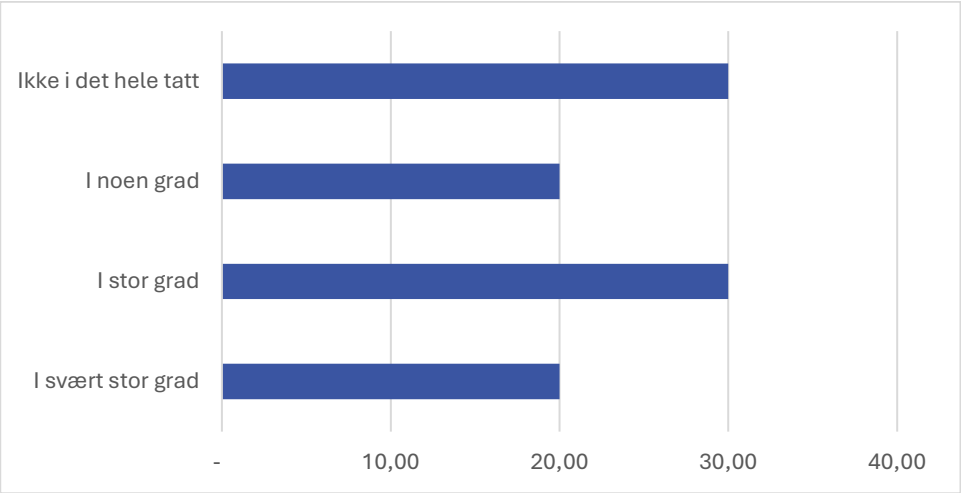
Som vist i figur 6.5, er det veldig stor ulikhet i aktivitetsprofilen til de tillitsvalgte som har svart på undersøkelsen. Ansettelsessaker er det som flest i dag bruker mest tid på. Dette er interessant ettersom FO ikke er representert i medbestemmelses-organene på fakultetsnivå, som formelt avgjør ansettelser. Det viser at det foregår

viktige uformelle prosesser på institutt-nivå, hvor FO-tillitsvalgte ofte benyttes som drøftingspartnere i forbindelse med at instituttene lager sine innstilinger. Den saken de tillitsvalgte dernest bruker mest tid på er samarbeid med instituttledelsen om drift, organisering og planlegging. Det er derfor ikke slik at FO ikke har innflytelse som følge av at de er en relativ liten organisasjon i UH-sektoren.



Figur 6.5 Tillitsvalgtes oppgaver. Prosent (N=8)

Litt lengre bak følger lønns- og arbeidsvilkår som noen bruker svært mye tid på, men like mange ikke bruker tid på i det hele tatt. Dette støtter opp under det som sies om at FO mange steder kan mangle kapasitet i lønnsforhandlinger.



Figur 6.6 Samarbeid mellom tillitsvalgte fra andre fagforeninger. Prosent (N=10)

På spørsmål om de samarbeider med tillitsvalgte fra andre organisasjoner deler respondentene seg i to like grupper, hvor den ene samarbeider i stor eller svært stor grad, mens den andre samarbeider lite eller helst ingenting. De som samarbeider med andre organisasjoner, svarer at de særlig samarbeider om lønnsforhandlinger, personalsaker som er knyttet til strukturelle endringer, samt informasjon om slike saker.

For at FO skal kunne bli en mer relevant organisasjon i UH-sektoren har flere tillitsvalgte fremhevet at det må bygges et apparat av lokale tillitsvalgte på alle universitet og høyskoler. Flere viser til at de tillitsvalgte blir stående for mye alene, fordi det i dag ikke finnes noe fellesorgan eller nettverk for FO-tillitsvalgte på tvers av UH-institusjoner. Under åpne svar i spørreskjemaet skriver også flere at økt støtte til lokale tillitsvalgte er helt avgjørende. En uttrykker det for eksempel slik:

Jeg har opplevd det som krevende å være tillitsvalgt for FO i UH-sektoren, både pga manglende engasjement fra medlemmer, men også på grunn av manglende nettverk i rollen. Jeg har ikke kontakt med andre som er tillitsvalgte for FO i UH-sektoren, og er så vidt jeg vet alene om denne rollen i min landsdel. (FO-medlem).

En annen omtaler også behovet for, ikke bare støtteapparat rundt, men også skolering for, de lokale tillitsvalgte: «Ved mitt universitet skal tillitsvalgte dekke tre campus, og samarbeide med mange aktører. Tillitsvalgtskoleringen opplevdes som lite relevant for akkurat denne konteksten, og man jobber i stor grad alene, eller i samarbeid med NTL». En tredje beskriver det slik:

UH sektoren har særskilte utfordringer og problemstillinger knyttet til arbeidstid og resultatkrav når det gjelder både undervisning og forskningsdelen av stillingen. Dette er så vidt annerledes enn andre deler av arbeidslivet at man trenger spisskompetanse for å kunne gi adekvat bistand til medlemmer i sektoren. Det kan trolig ikke forventes at avdelingene kan opparbeide seg denne kompetansen selv, og det bør derfor være egne rådgivere på forbundskontoret som innehar denne kompetansen. En nasjonal klubb for UH-medlemmer vil også avbøte noe av problemet.

6.9 Oppsummering: Vurderinger av FO

FO er en forholdsvis liten organisasjon i UH-sektoren. Dette gjør at de mange steder har vanskeligere for å få innflytelse eller bistå medlemmene i så stor grad som de ønsker seg. Det kan se ut til å være etablert et mønster hvor de fleste vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn er medlem av FO i begynnelsen av karrieren, men at organisasjonen deretter gradvis mister medlemmer, særlig til Forskerforbundet.

Dette er neppe en naturlig og uavvendelig prosess, knyttet til for eksempel akademisering. De som melder seg ut, er stort sett likt plassert i stillingshierarkiet som de som er medlemmer. De fleste har heller ikke meldt seg ut fordi FO er for lite

akademiske, men fordi FO ikke kan tilby den støtten de ønsker seg i forhold til å forbedre sine lønns- og arbeidsvilkår. De er i tillegg ofte kritiske til det de opplever som FOs manglende arbeid for å styrke profesjonsutdannede og deres status i BSV-utdanningene, og til å være en motvekt til et sterkt akademiseringspress i BSV-utdanningene. I store trekk sammenfaller dette med FO-medlemmenes vurderinger. De ønsker FOs støtte til en større andel profesjonsutdannede i UH-sektoren og til å utvikle profesjonsutdanningene. Det er her FO har sitt fortrinn, kanskje sin eksistensberettigelse, men det oppleves ikke at det utnyttes.

FO-medlemmenes vurderinger av FOs innsats på det som kan defineres som tradisjonelle fagforeningssaker er i stor grad negative. Det er dette som kan se ut til å være de viktigste grunnene til at en betydelig del av medlemmene går til Forskerforbundet.

Det at FO sine lokalorganisasjoner normalt er små, bidrar trolig til å gjøre det vanskelig å få UH-ansatte medlemmer til å ta på seg tillitsverv. De som gjør det, kan fort oppleve at det blir for mye til at de klarer alt, for eksempel lønnsforhandlinger. Noen løser dette med å samarbeide med andre organisasjoner, andre med å få bistand fra fylkesavdelingene. Mange etterlyser mer støtte, ikke minst i form av et organisert nettverk for tillitsvalgte på tvers av UH-institusjonene.

Ansettelsessaker og samarbeid med instituttledelsen om drift, organisering og planer er det som tar mest tid for de tillitsvalgte. I arbeid med lønns- og arbeidsvilkår er det like mange som svarer at de gjør dette i svært stor grad som de som ikke arbeider med dette i det hele tatt. Dette kan forstås som at en del tillitsvalgte ikke er i posisjon til dette. Det samme gjelder samarbeid med andre organisasjoner i UH-sektoren.

Den viktigste grunnen respondentene i surveyen oppgir for å være medlem er FOs samfunnsengasjement og verdier. Dernest at de ble medlemmer som studenter og bare har fortsatt å være det. Et flertall mener det er sannsynlig at de fortsatt er medlemmer om tre år, mens hvert femte medlem ikke ser det som sannsynlig. En stor andel i midten svarer verken sannsynlig eller usannsynlig. FO mister medlemmer etter hvert som de kommer inn i stillinger i UH-sektoren. Om dette er en konstant eller en økende utfordring, har vi ikke grunnlag for å svare på. Dette må i hvert fall ses som et viktig signal for FOs videre posisjon i UH-sektoren.

7 Oppsummering og diskusjon

Formålet med dette prosjektet har vært å undersøke arbeidsvilkårene og karrieremulighetene til vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn som jobber i barnevern-, sosionom- og vernepleierutdanningene (BSV-utdanningene). Prosjektet har særlig hatt til hensikt å gi kunnskap om stillingsstruktur og karrieremønstre i BSV-utdanningene, hvordan ansattes profesjonskompetanse anerkjennes og brukes i utdanningene, hvilke muligheter og utfordringer de opplever med hensyn til karriereutvikling og hvordan fagforeninger generelt, og FO spesielt, kan støtte oppunder disse prosessene.

Basert på registerdata, kvalitative intervjuer og en spørreundersøkelse til FO-medlemmer i UH-sektoren, har prosjektet hatt til hensikt å besvare følgende problemstillinger:

1. Hvordan fordeler de vitenskapelig tilsatte i BSV-utdanningene seg på stillingsnivåer, hvor stor andel har profesjonsbakgrunn, og hvordan har dette utviklet seg de senere år?
2. Hva er institusjonenes og utdanningenes politikk og praksis med hensyn til rekruttering, arbeidsdeling og kompetanseutvikling innen BSV-utdanningene? Hvordan erfares denne av vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn?
3. Hvordan er FOs fagforeningsstruktur og -praksis organisert og erfart i UH-sektoren, og hvordan kan støtten til tillitsvalgte og medlemmer i BSV-utdanningene styrkes?

I dette kapittelet vil vi oppsummere og diskutere funn på tvers av de tre datakildene. Første del av kapittelet tar for seg temaene stillingsstruktur, karrieremønstre og rekrutteringspolitikk i BSV-utdanningene, med særlig vekt på forskjellene mellom institusjoner og mellom profesjonsutdanningene. Deretter diskuterer vi hvilke faktorer som kan se ut til å påvirke variasjonen i rekrutteringen av vitenskapelig ansatte, med særlig blikk for vektleggingen av forskningskompetanse på den ene siden og profesjonskompetanse på den andre siden. Her tematiseres også arbeidsdelingen blant vitenskapelig ansatte i BSV-utdanningene. Videre ser vi på mulighetene for kompetanse- og karriereutvikling i de tre utdanningene, og hvilke tiltak og strukturer som ser ut til å muliggjøre og hindre slik utvikling.

7.1 Store ulikheter mellom institusjoner og profesjoner

Et hovedfunn når det gjelder stillingsstrukturen og karrieremønstrene i BSV-utdanningene, er at de vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med

profesjonsbakgrunn har flyttet seg klart oppover i stillingshierarkiet siden 2016, men uten at vi finner en tilsvarende vekst i utdanningsnivå og forskningskompetanse. Andelen av de med profesjonsbakgrunn som har oppnådd en doktorgrad ligger derimot ganske stabilt – rundt en tredjedel – mellom 2016-2024. Den systematiske hevingen i stillingsnivå er slik sett mer et utrykk for nye praksiser med tanke på stillingsopprykk etter doktorgrad, enn noen økt akademisering blant de vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn.

Samtidig finner vi betydelige forskjeller mellom de tre BSV-utdanningene når det gjelder andelen vitenskapelig ansatte med doktorgrad. Ansatte med utdanning i sosialt arbeid har den høyeste andelen med doktorgrad, mens andelen er lavest blant vernepleiere. Vitenskapelig ansatte med barnevernsutdanning befinner seg mellom disse gruppene. Forskjellene tyder på at denne formen for akademisering av BSV-utdanningene ikke er en ensartet prosess, men forløper ulikt i de tre profesjonsutdanningene.

Funnene reiser spørsmål om hvor hensiktsmessig det er å behandle BSV-utdanningene som én samlet kategori når rekrutteringsmønstre skal analyseres. Dette spørsmålet fremstår særlig relevant i lys av intervjuene, som viser at instituttene opererer med tydelige skiller mellom vernepleiere, barnevernspedagoger og sosionomer i sine rekrutteringsprosesser. Ved rekruttering av profesjonsutdannede til de ulike utdanningene etterspørres det i hovedsak kandidater med profesjonsbakgrunn fra det aktuelle fagfeltet. Funnet kan tolkes som at man i UH-sektoren opererer med tydelige profesjonsgrenser, hvor vernepleie, barnevernspedagoger og sosionomer anses som distinkte profesjoner med egne utdanninger, kunnskapstradisjoner og kompetanseområder. Dette står til en viss grad i kontrast til bruken av samlebetegnelser som «sosialarbeidere» eller «BSV-utdanninger», som kan gi inntrykk av et større faglig fellesskap enn det som kommer til uttrykk i rekrutteringsprosessene ved de to institusjonene. På et overordnet nivå speiler dette funnet de langvarige diskusjonene om forholdet mellom profesjonenes felles kunnskapsgrunnlag og deres særskilte kompetanseområder og profesjonsidentiteter (Henriksen mfl., 2025)

Når det gjelder andelen med doktorgrad, synliggjør registerdataene også at det er store forskjeller mellom institusjonene. Forskjellene ser i tillegg ut til å være vedvarende, i noen grad også økende. Mens enkelte institusjoner har en svært høy andel vitenskapelig ansatte med doktorgrad, er tallene vesentlig lavere ved andre institusjoner. Også intervjuene reflekterer disse forskjellene. I de neste avsnittene går vi nærmere inn på denne variasjonen.

7.2 Rekruttering og kompetansebygging: Ulike prioriteringer

Verken de kvalitative eller de kvantitative dataene gir grunnlag for entydige konklusjoner om hvilke forhold som påvirker rekrutteringen av vitenskapelig ansatte generelt, og personer med profesjonsbakgrunn og doktorgrad spesielt. Flere faktorer synes imidlertid å kunne spille inn. For det første pekes det i intervjuene på at institusjonenes geografiske plassering til en viss grad spiller inn på deres mulighet til å rekruttere personer med både profesjonsbakgrunn og doktorgrad. For UH-institusjonene i storbyene vil rekruttering av personer med denne kompetanseprofilen trolig være enklere enn for de som ligger i rurale områder. I begge tilfeller synes det likevel relativt vanskelig å rekruttere ansatte med både doktorgrad og profesjonsbakgrunn, fordi antallet personer med denne doble kompetansen er begrenset.

For det andre kan institusjonenes arbeid for å oppnå universitetsstatus bidra til å legge et institusjonelt press på fakultetene om å øke andelen ansatte med doktorgrad. Selv om funnene fra dette prosjektet bare i begrenset grad gir innsikt i slike prosesser, er sammenhengen mellom universitetsambisjoner og økt rekruttering av ansatte med doktorgrad i BSV-utdanningene også påpekt i andre sammenhenger (se for eksempel Garsjø, 2016).

For det tredje synes institusjonene å ha utviklet ulike rekrutteringspraksiser som følge av forskjellige vurderinger av forholdet mellom profesjonskompetanse og forskningskompetanse. Intervjuene viser at alle de tre undersøkte instituttene ofte har lyst ut stillinger der det er ønskelig med kandidater som kombinerer profesjonsbakgrunn og doktorgrad. Når kandidater med denne kompetanseprofilen ikke er tilgjengelige, varierer det mellom institusjonene hvorvidt det er kravet om doktorgrad eller profesjonsbakgrunn som tillegges størst vekt.

Intervjuene i dette prosjektet illustrerer hvordan ulike prioriteringer kan gi ulike løsninger på denne rekrutteringsutfordringen. Ved sosionom- og barnevernspedagogutdanningene ved den ene institusjonen har avlagt doktorgrad blitt tillagt særlig vekt ved ansettelser i faste stillinger. Fordi tilgangen på kandidater med både doktorgrad og profesjonsbakgrunn oppleves som begrenset, har instituttet i stor grad ansatt personer med doktorgrad fra andre samfunnsvitenskapelige fag. Stortingsmeldingen *Profesjonsnære utdanningar over heile landet* peker på at dette er en strategi som også benyttes i andre profesjonsutdanninger (Meld. St. 19 (2023-2024)).

Ved sosionom- og barnevernspedagogutdanningene tyder intervjuene samtidig på at behovet for profesjonskompetanse i stor grad ivaretas gjennom bruk av timelærere med profesjonsbakgrunn. Dette innebærer at forskningskompetanse i større grad prioriteres i de faste vitenskapelige stillingene, mens profesjonskompetanse og praksiserfaring suppleres gjennom eksterne

undervisningsressurser. Registerdataene som er benyttet i denne rapporten gir ikke grunnlag for å si noe om omfanget av timelærere i BSV-utdanningene. Intervjuene ved begge institusjonene tyder imidlertid på at slike undervisere ofte benyttes for å dekke behovet for profesjonskompetanse og praksiserfaring når denne kompetansen er begrenset i det faste fagmiljøet. Særlig synes dette behovet å være stort i forbindelse med ferdighetstrening og praksisoppfølging.

Samtidig illustrerer intervjuene hvordan de andre utdanningene ved de to institusjonene i stedet har valgt å fravike kravet om doktorgrad og heller rekruttere universitets- og høyskolelektorer med profesjonsbakgrunn til faste stillinger. I disse tilfellene synes det med andre ord å være profesjonskompetansen som tillegges størst vekt ved ansettelser. Intervjuene tyder på at slike prioriteringer ikke bare handler om vurderinger av ønsket kompetanseprofil, men også formes av institusjonenes økonomiske rammebetingelser.

Samlet peker funnene på at institutt- og fakultetsledelsen har betydelig handlingsrom i vurderingene av hvorvidt forskningskompetanse eller profesjonskompetanse skal prioriteres i rekrutteringsprosesser. Dersom dette også gjelder ved andre BSV-utdanninger, kan ulikhetene i fagmiljøenes sammensetning – slik det fremkommer i registerdataene – ikke bare forstås som et resultat av tilgang på kvalifiserte søkere, men også som et uttrykk for ulike institusjoners prioriteringer og strategiske valg. Funnet reiser spørsmål om hvilke konsekvenser ulike vektlegginger av forskningskompetanse og profesjonskompetanse kan få for utdanningene. I de neste avsnittene går vi nærmere inn på nettopp dette.

7.2.1 Konsekvenser av lav andel vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn

I intervjuene med de vitenskapelig ansatte påpekes det en rekke konsekvenser av å ikke ha et tilstrekkelig antall profesjonsutdannede i fagstaben. Den trolig mest åpenbare konsekvensen av dette synes å være at arbeidsbelastningen til lektorene vil kunne bli høy.

Årsakene til dette er sammensatte. På tvers av institusjonene synes lektorene å ha hovedvekten av arbeidsbyrden sin tilknyttet bachelorprogrammene, mens ansatte med doktorgrad i større grad benyttes på master- og videreutdanningsnivå. Fordi bachelorutdanningene gjerne har et høyt antall studenter som møter UH-sektoren for første gang, krever undervisning på bachelornivå gjerne mye studentoppfølging og administrativt arbeid. Særlig de mest profesjons- og praksisrelaterte undervisnings- og veiledningsoppgavene på bachelornivå, slik som praksisoppfølging og ferdighetstrening, synes i stor grad å drives av lektorene. Ikke minst synes arbeidsbelastningen til lektorene å øke ved at de – i kraft av å være «poteter» i fagmiljøene – i større grad enn ansatte uten profesjonsutdanning påtar seg uforutsette oppgaver. Både surveyen og intervjuene synliggjør også at lektorene underviser og veileder mer

enn de med doktorgrad, som i stedet har mer FoU-tid. Samlet sett tyder disse trekkene på at i fagmiljøer der antallet profesjonsutdannede er lavt, vil den totale arbeidsbelastningen for disse vitenskapelig ansatte kunne bli stor.

At det er forskjeller mellom vitenskapelig ansatte med og uten doktorgrad når det gjelder hvor de har hovedvekten av undervisnings- og veiledningsoppgavene sine, er på mange måter forståelig. For eksempel stiller Studietilsynsforskriften (2017) krav til en høyere andel vitenskapelig ansatte med førstekompetanse på mastergradsnivå enn på bachelorgradsnivå. Arbeidsdelingen kan også begrunnes ut fra hensynet til profesjonsutdanningers egenart. For studentene er det avgjørende å oppleve sammenheng mellom teori og praksis, og mellom læringsaktivitetene på campus og erfaringene fra praksisfeltet (Hatlevik & Havnes, 2017). At vitenskapelig ansatte med profesjonskompetanse og -erfaring ofte har ansvar for praksisoppfølging og ferdighetstrening, kan bidra til å styrke slike sammenhenger.

Utfordringene synes imidlertid å oppstå når andelen lektorer med profesjonsbakgrunn i BSV-utdanningene blir *for* lav. For lektorene selv kan en høy arbeidsbelastning innebære at undervisning, veiledning og administrative oppgaver går på bekostning av avsatt FoU-tid, slik nær halvparten av de som har svart på surveyen oppgir at er tilfellet. En annen potensiell konsekvens er at mulighetene for kvalifisering og opprykk svekkes (se kapittel 7.3).

De mulige konsekvensene av en lav andel lektorer i BSV-utdanningene handler imidlertid ikke bare om arbeidsbelastning og karriereutvikling. I enkelte intervjuer uttrykkes det også bekymring for hvordan en høy andel vitenskapelig ansatte uten profesjonsutdanning kan påvirke forskningen som produseres. Informantene peker på at forskningstemaene i større grad kan komme til å reflektere de ansattes opprinnelige disiplinfaglige bakgrunn, heller enn spørsmål som oppleves som sentrale for profesjonsutøvelsen. På lengre sikt kan dette, ifølge enkelte informanter, bidra til å svekke forskningens praksisrelevans og påvirke utviklingen av profesjonenes kunnskapsgrunnlag.

Datagrunnlaget i dette prosjektet gir ikke grunnlag for å konkludere med at slike utviklingstendenser gjør seg gjeldende i dagens BSV-utdanninger. Tvert imot viser både registerdataene og intervjuene ved særlig to av instituttene at det finnes fagmiljøer som fortsatt har et betydelig innslag av ansatte med profesjonsbakgrunn. Samtidig illustrerer diskusjonen ovenfor at sammensetningen av fagmiljøene ikke bare har betydning for hvordan undervisningen organiseres, men også oppleves å henge sammen med forskningens tematikk og profesjonenes videre kunnskapsutvikling. Det finnes i dag lite forskning på sammenhengen mellom sammensetningen av ansatte i profesjonsutdanninger og den forskningen som produseres ved disse utdanningene.

7.2.2 Konsekvenser av lav andel vitenskapelig ansatte med doktorgrad

Mens datagrunnlaget i prosjektet peker på flere mulige implikasjoner av en lav andel profesjonsutdannede i BSV-utdanningene, er konsekvensene av en lav andel vitenskapelig ansatte med doktorgrad mindre fremtredende i materialet. Dette kan henge sammen med at vi har gjennomført flere intervjuer med universitets- og høyskolelektorer enn med førsteamanuenser og professorer. Enkelte informanter trekker likevel frem noen mulige konsekvenser.

En av disse er opplevelsen av at det er krevende å bygge sterke og stabile forskningsmiljøer dersom andelen ansatte med forskningskompetanse er for lav. Selv om også lektorer kan delta i forskningsprosjekter, forutsetter etablering av forskningsgrupper og konkurranse om eksterne forskningsmidler ofte samarbeid mellom flere ansatte med doktorgrad. Når slike faglige fellesskap er svakt utviklet eller mangler internt på instituttene, opplever enkelte informanter at mulighetene for å utvikle forskningsaktivitet, etablere større prosjekter og styrke forskningskulturen blir begrenset. Dette hevdes ikke bare å være et problem for de berørte vitenskapelig ansatte og instituttene, men også for forskningen innen BSV. Særlig kan andelen profesjonsrelevant forskning svekkes dersom andelen profesjonsutdannede med doktorgrad blir for lav, påpekes det i intervjuene.

I intervjuene fremkommer det at utdanningene i relativt begrenset grad rekrutterer lektorer til doktorgradsstillinger – selv om dette forekommer. Samtidig fremheves det at svake forskningsmiljøer også kan gjøre det vanskeligere å rekruttere doktorgradsstipendiater. Når instituttene har få ansatte med profesjonsutdanning og doktorgrad, vil de ofte også ha færre potensielle veiledere og mindre etablerte forskningsfellesskap å tilby. Dermed synes det å kunne oppstå en selvforsterkende utvikling, der begrenset forskningskompetanse kompliserer utvidelse av forskningskapasiteten som er nødvendig for videre rekruttering og kompetanseutvikling.

7.2.3 Balansen mellom profesjonskompetanse og forskningskompetanse

I avsnittene ovenfor har vi diskutert ulike opplevde og mulige konsekvenser av en lav andel vitenskapelig ansatte med henholdsvis profesjonskompetanse og forskningskompetanse i BSV-utdanningene. Siden antallet vitenskapelig ansatte som kombinerer disse kompetanseformene er begrenset, innebærer rekrutteringsarbeidet ofte vanskelige prioriteringer. Ett sentralt spørsmål er i denne sammenheng hvordan profesjonskompetanse og forskningskompetanse skal balanseres i utdanningene. I den forbindelse er det verdt å merke seg at nærmest alle de intervjuede vitenskapelig ansatte og lederne i dette prosjektet anser det som

helt nødvendig med et betydelig innslag av ansatte i BSV-utdanningene med profesjonsbakgrunn. Blant de som besvarte FO-surveyen er oppfatningen at ansatte med profesjonsbakgrunn bør utgjøre flertallet i fagmiljøene. I gjennomsnitt mener respondentene at en fordeling på 65 prosent ansatte med profesjonsbakgrunn og 35 prosent ansatte med annen fagbakgrunn er ønskelig.

For BSV-utdanningene synes imidlertid ikke bare spørsmålet å være om forskningskompetanse eller profesjonskompetanse skal prioriteres, men hvordan de to kompetanseformene i større grad kan utfylle hverandre. Så lenge tilgangen til profesjonsutdannede ansatte med doktorgrad er begrenset, vil mange BSV-utdanninger være avhengige av å rekruttere ansatte med doktorgrad fra andre samfunnsvitenskapelige fag for å ivareta behovet for forskningskompetanse. Dette trenger imidlertid ikke å stå i motsetning til produksjon av profesjonsrelevant forskning – slik enkelte informanter i dag frykter. En mulig strategi kan for eksempel være å legge større vekt på kandidatenes forskningsinteresser og erfaring med profesjons- og praksisnære problemstillinger i rekrutteringsprosesser. På den måten kan forskningskompetanse fra andre fagområder kombineres med forskningstemaer som er relevante for profesjonenes praksisfelt og kunnskapsutvikling.

Intervjuene peker også på at det i dag finnes hospiteringsordninger for vitenskapelig ansatte i BSV-utdanningene. Til tross for at ordningene i varierende grad synes å bli brukt, særlig av de som ikke er profesjonsutdannet, fremstår hospitering som et relevant virkemiddel for å styrke koblingene mellom forskning, utdanning og praksisfeltet. Slike ordninger vil ikke bare kunne gi vitenskapelig ansatte bedre kjennskap til det yrkesfeltet studentene skal ut i, men også gi innsikt i praksisrelevante forskningstemaer og problemstillinger.

En tredje mulighet for å styrke koblingen mellom forsknings- og profesjonskompetansen i BSV-utdanningene handler om å bedre tilrettelegge for at lektorene kan utvikle gode ph.d.-prosjektsøknader og gå over i stipendiatstillinger. Flere informanter peker på at dette i dag fremstår som lite aktuelt, blant annet fordi en overgang til stipendiatstilling ofte vil innebære et betydelig inntektsbortfall. Antar man at dette er en utbredt problemstilling, kan økonomiske kompensasjons-ordninger være et virkemiddel for å gjøre doktorgradsløpet mer attraktivt for profesjonsutdannede vitenskapelig ansatte.

7.3 Karriereutvikling i BSV-utdanningene

Datamaterialet gir et noe sammensatt bilde av kompetanse- og karrieremulighetene for ansatte i BSV-utdanningene. Både surveyen og intervjuene tyder på at mange opplever at det i dag finnes relativt gode muligheter for kompetanse- og karriereutvikling. For universitets- og høyskolelektorer fremheves særlig karrierestøttende tiltak som mentorordninger og opprykksgrupper som verdifulle.

Institusjonell tilrettelegging gjennom slike ordninger kan bidra til å styrke lektorenes muligheter for kvalifisering og opprykk til førstelektorstilinger.

Samtidig tyder de samme datakildene på at mange lektorer opplever betydelige utfordringer knyttet til karriereutvikling. Disse erfaringene er særlig fremtredende i fagmiljøer med en høy andel ansatte med doktorgrad og annen samfunns-vitenskapelig bakgrunn. Flere av lektorene i disse miljøene beskriver den samlede arbeidsbelastningen som den viktigste hindringen for opprykk. Særlig trekkes det frem at undervisnings-, veilednings- og administrative oppgaver ofte krever mer tid enn det som er avsatt, og dette går dermed ut over FoU-tiden deres. De samme lektorene uttrykker også at det er vesentlig flere som rykker opp fra første-amanuensis til professor enn fra lektor til førstelektor og videre til dosent.

Til en viss grad tyder funnene dermed på at sammensetningen av fagmiljøene har betydning for hvordan lektorer vurderer sine muligheter for kvalifisering og opprykk. Enkelte informanter opplever at fagmiljøer med mange ansatte med doktorgrad og få profesjonsutdannede lektorer kan føre til en skjev fordeling av undervisnings-oppgaver, noe som igjen begrenser tiden til FoU-arbeid og opprykksarbeid. Motsatt beskrives fagmiljøer med et større innslag av profesjonsutdannede som bedre rustet til å fordele undervisnings- og veiledningsoppgaver på flere ansatte. Disse sammenhengene er likevel ikke entydige. Også lektorer i miljøer med lavere andel forskningskompetanse beskriver opprykksarbeid som krevende, noe som tyder på at flere forhold enn fagmiljøets sammensetning påvirker de opplevde karriere-mulighetene. Også survey-dataene viser at synet på mulighetene for opprykk i dosent- og professorløpene varierer.

Mens disse funnene antyder enkelte faktorer som oppleves å påvirke opprykks-mulighetene i BSV-utdanningene, er det imidlertid også et spørsmål om hvilke konsekvenser kvalifisering og opprykk kan ha for utdanningene. Særlig relevant fremstår diskusjonen om forholdet mellom tilrettelegging for opprykk i dosentløpet på den ene siden og opprettholdelse av nærhet til praksisfeltet på den andre. Samtidig som lektorene støttes i arbeidet med kvalifisering og opprykk, kan økt akademisk orientering og mer avsatt tid til FoU-arbeid over tid bidra til å svekke deres løpende kontakt med praksisfeltet. Dette påpekes også i intervjuene. En lignende utvikling kan også tenkes å oppstå for profesjonsutdannede med doktorgrad. Når en stor del av arbeidsoppgavene går til forskning, kan profesjonsidentiteten over tid svekkes til fordel for en forskeridentitet.

På mange måter speiler dette poenget en grunnleggende spenning i profesjons-utdanninger mellom grad av forskningsbasering og profesjonsnærhet (Hatlevik & Havnes, 2017). Mens BSV-utdanningene, i likhet med andre profesjonsutdanninger, er avhengig av sterke forskningsmiljøer, forskningsmidler og vitenskapelig publisering, trenger de også ansatte med praksiserfaring som kan styrke utdanningenes relevans og bidra til utvikling av studentenes profesjonsidentitet. Ovenfor diskuterte vi hvordan forskningskompetanse og profesjonskompetanse kan

integreres tettere. Samtidig er det grunn til å spørre om det finnes grenser for hvor langt en slik integrasjon kan og bør strekkes, og om profesjonsutdanningene i noen grad er tjent med en arbeidsdeling mellom ansatte med ulike kompetanseprofiler.

Regjeringens styrking av dosentstigen i 2024, der faglig utviklingsarbeid ble tillagt større vekt ved opprykk til førstelektor- og dosentstillinger, kan i denne sammenheng ses som et forsøk på å tydeliggjøre et alternativt akademisk karriereløp med sterkere forankring i profesjonsutvikling og utdanningsfaglig arbeid. Funnene i dette prosjektet peker mot at dosentstigen i høyeste grad benyttes flere steder, og at mange lektorer orienterer seg mot opprykk til førstelektor fremfor en forskerkarriere. For at lektorene skal kunne bevege seg oppover i denne karrierestigen, fremstår det imidlertid som avgjørende at de får hegnet om egen FoU-tid, og at mengden undervisnings- og veiledningsoppgaver holdes på et nivå som gjør det mulig for dem å prioritere kvalifiserings- og opprykksarbeid.

Resultatene tyder i tillegg på at bruk av dosentstigen ikke uten videre opphever de statusforskjellene som flere lektorer opplever mellom ansatte med og uten doktorgrad. Samtidig oppfatter et stort flertall av respondentene i surveyen at de får brukt profesjonskompetansen sin i arbeidet, og at denne kompetansen anerkjennes og verdsettes i fagmiljøene. Funnene tyder dermed på at statusforskjellene ikke først og fremst gjelder profesjonskompetanse i seg selv, men snarere de arbeidsoppgavene denne kompetansen gjerne er knyttet til.

7.4 Hva oppfattes som styrker og svakheter for FO i UH-sektoren?

Den viktigste grunnen respondentene i surveyen oppgir for å være medlem er FOs samfunnsengasjement og verdier. Dernest at de ble medlemmer som studenter og bare har fortsatt å være det. Et knapt flertall av de FO-organiserte i UH-sektoren mener det er sannsynlig at de fortsatt er medlemmer om tre år, mens hvert femte medlem ikke ser det som sannsynlig. En betydelig andel i midten svarer at det verken sannsynlig eller usannsynlig at de er medlemmer om tre år. Det kan se ut til å være etablert et mønster hvor de fleste vitenskapelig ansatte med profesjonsbakgrunn er medlem av FO i begynnelsen av karrieren, men hvor organisasjonen gradvis mister medlemmer etter hvert. Totalt gir dette et bilde hvor mange FO-medlemmer i UH-sektoren vil kunne være i spill i årene som kommer.

FO er en stor organisasjon i yrkesfeltet, og den dominerende organisasjonen for barnevernspedagoger, vernepleiere og sosionomer, men en forholdsvis liten organisasjon i UH-sektoren. Dette gjør at de mange steder har vanskeligere for å få innflytelse eller bistå medlemmene i så stor grad som de ønsker seg.

Den gradvise avgangen av medlemmer er neppe en naturlig og uavvendelig prosess, knyttet til for eksempel akademisering. De vitenskapelig ansatte med

profesjonsbakgrunn som har meldt seg ut, eller ikke er medlem av FO, er i dag stort sett likt plassert i stillingshierarkiet som de som er medlemmer. En større andel av FO-medlemmene enn blant de øvrige med profesjonsbakgrunn har doktorgrad. De fleste oppgir heller ikke at de har meldt seg ut fordi FO er for lite akademiske, men fordi FO ikke kan tilby de den støtten de ønsker seg i forhold til å forbedre sine lønns- og arbeidsvilkår. De er i tillegg ofte kritiske til det de opplever som FOs manglende arbeid for å styrke profesjonsutdannede og deres status i BSV-utdanningene, og til å være en motvekt til et sterkt akademiseringspress i BSV-utdanningene. Det er dette som kan se ut til å være de viktigste grunnene til at en betydelig del av medlemmene går til Forskerforbundet.

Det som er verd å merke seg er at de utmeldtes begrunnelser I store trekk sammenfaller med FO-medlemmenes vurderinger. Begge grupper er i størst grad kritiske til FOs innsats på det som kan defineres som tradisjonelle fagforenings-saker, som lønns- og arbeidsvilkår, men også støtte i kvalifiseringsprosesser.

Medlemmene, og utmeldte, hadde også ønsket seg FOs støtte til å øke andelen profesjonsutdannede i UH-sektoren og i samarbeid utvikle profesjonsutdanningene. Som flere informanter, både innenfor og utenfor FO påpeker, er det også her FO som profesjonsorganisasjon burde ha sine særlige fortrinn, og mye av sin eksistensberettigelse i UH-sektoren. Samtidig opplever man at dette ikke utnyttes i tilstrekkelig grad.

Det at FO sine lokale klubber normalt er små, bidrar trolig til å gjøre det vanskelig å få UH-ansatte medlemmer til å ta på seg tillitsverv. De som gjør det, kan fort oppleve at det blir for mye til at de klarer alt, for eksempel lønnsforhandlinger. Ansettelsessaker og samarbeid med instituttledelsen om drift, organisering og planer er det som tar mest tid for de tillitsvalgte. I arbeid med lønns- og arbeidsvilkår er det like mange som svarer at de gjør dette i svært stor grad som de som ikke arbeider med dette i det hele tatt. Dette kan forstås som at en del tillitsvalgte ikke er i posisjon til dette. Noen forsøker å løse utfordringene med manglende kapasitet med å samarbeide med andre organisasjoner, andre med å få bistand fra fylkes-avdelingene. Mange etterlyser mer støtte, ikke minst i saker som er særegne for UH-sektoren, og flere mener etablering av et organisert nettverk for tillitsvalgte på tvers av UH-institusjonene vil kunne styrke de lokale FO-organisasjonene i UH-sektoren.

7.5 Fagmiljøenes sammensetning som profesjonspolitiske spørsmål

Funnene i denne rapporten illustrerer at spørsmålene knyttet til ansattes arbeidsvilkår og fagmiljøenes sammensetning er komplekse, og at det neppe finnes enkle eller entydige svar på hva som utgjør den ideelle balansen mellom forskningskompetanse og profesjonskompetanse. Hensynene som balanseres fremstår på mange måter alle som viktige og legitime. Vurderingene er neppe

særegne for BSV-utdanningene, men gjør seg trolig også gjeldende i andre profesjonsutdanninger, spesielt de tradisjonelt korte profesjonsutdanningene med kortere akademiske tradisjoner.

Et viktig poeng i denne sammenheng er imidlertid at diskusjoner om arbeidsvilkår, kvalifiseringsmuligheter og UH- fagmiljøenes sammensetning ikke bare berører spørsmål om organisasjons- og personalpolitikk, men også oppleves å gripe inn i diskusjoner om profesjonsutdanningenes innhold, profesjonenes kunnskapsbase og fremtidige profesjonsutøveres kompetanse. Dette gjør at profesjons-organisasjonene, som sentrale aktører i profesjonenes utvikling, også har gode grunner til å trekke på erfaringene og perspektivene til sine medlemmer i UH-sektoren, for på den måten å kunne bidra i utviklingen av utdanningenes innhold og profesjonenes videre kunnskapsutvikling.

Referanser

Abbott, A. (1988). *The system of professions: An essay on the expert division of labor*. Chicago: Chicago UP.

Bråten, B., Lillevik, R. & Volckmar-Eeg, M.G. (2022). *Profesjonsutdanninger for barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere. Utviklingstrekk og utfordringer basert på en litteraturgjennomgang* (FAFO-rapport nr. 2022:08). FAFO. https://www.fafo.no/images/pub/2022/20810.pdf

FO (2023). *FOs utdanningspolitiske plattform*. Publisert 22 juni, 2023, hentet fra https://www.fo.no/nyheter/politiske-plattformer/fos-utdanningspolitiske-plattform/

FO (2025a). *Ny kvalitetsmelding for barnevernet.* Hentet 17.09.2026 fra https://www.fo.no/nyheter/nyhetsarkiv/ny-kvalitetsmelding-for-barnevernet/

FO (2025b). *Må alle i barnevernet ha master? – Ikke en unnskyldning for å kutte*. Hentet 17.09.2026 fra https://www.fo.no/nyheter/nyhetsarkiv/ma-alle-i-barnevernet-ha-master-ikke-en-unnskyldning-for-a-kutte/

FO. (u.å.). *Politikk og profesjon*. https://www.fo.no/politikk-og-profesjon/

FO (u.å.-b). *Kontakt FO-studentene*. Hentet 07.09.2026 fra https://www.fo.no/avdelinger/fo-studentene/kontakt-fo-studentene/

Forskrift om nasjonal retningslinje for sosionomutdanning (2025). (FOR-2019-03-15-409.) *Forskrift om nasjonal retningslinje for sosionomutdanning*. Lovdata. https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2025-07-04-1465

Garsjø, O. (2016). Den akademiske vendingen i barnevernspedagog-utdanningen. *Tidsskriftet Norges barnevern, 93*(3-4), 366-378.

Hatlevik, I. K. R. & Havnes, A. (2017). Perspektiver på læring i profesjons-utdanninger: Fruktbare spenninger og meningsfulle sammenhenger. I S. Mausethagen & J.-C. Smeby (Red.). *Kvalifisering til profesjonell yrkesutøvelse*, 1, 191-203.

Heggen, K. (2008). Profesjon og identitet. I A. Molander og L. I. Terum (Red.), *Profesjonsstudier*, 321-332. Oslo, Universitetsforlaget.

Henriksen, Ø., Henriksen, C. & Øydgard, G. W. (2025). Bsv-profesjonenes fagforankring og identitet. *Tidsskrift for velferdsforskning, 28*(3), 1-16.

Kyvik, S. (1999). *Evaluering av høgskolereformen. Sluttrapport*. Oslo: Norges forskningsråd.

Meld. St. 13 (2011–2012). *Utdanning for velferd: Samspill i praksis*. Kunnskapsdepartementet.

Meld. St. 18 (2014-2015). *Konsentrasjon for kvalitet. Strukturreformen i universitets- og høyskolesektoren*. Kunnskapsdepartementet

Meld. St. 19 (2023-2024). 2024. *Profesjonsnære utdanningar over heile landet*. Kunnskapsdepartementet

Messel, J. (2013). *I velferdsstatens frontlinje: barnevernspedagogers, sosionomers og vernepleieres historie*. Universitetsforlaget.

Messel, J. & Smeby, J.-C. (2017). Akademisering av høyskoleutdanningene. I S. Mausethagen & J.-C. Smeby (red.), Kvalifisering til profesjonell yrkesutøvelse (s. 44–56). Universitetsforlaget.

Michelsen, S., & Aamodt, P. O. (2006). *Kvalitetsreformen møter virkeligheten*. Oslo: Norges Forskningsråd, Rokkansenteret, NIFU STEP.

Molander, A. & Terum, L.I. (2008). Profesjonsstudier – en introduksjon. I A. Molander & L.I. Terum (red.), *Profesjonsstudier* (s. 13–27). Universitetsforlaget.

Osland, O. (2017). Om «akademisering» av dei korte profesjonsutdanningane. *Nytt norsk tidsskrift, 34*(4), 428-436.

Prop. 133 L (2020–2021) *Lov om barnevern (barnevernsloven) og lov om endringer i barnevernloven*. Barne- og familiedepartementet. https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-133-l-20202021/id2842271/

Terum, L.I. & J.-C. Smeby (2014). «Akademisering, kvalitet og relevans: Debatten om utdanningene til velferdsstatens profesjoner». I N. Frølich, E. Hovdhaugen & L.I. Terum (red). *Kvalitet, kapasitet og relevans: Utviklingstrekk i norsk høyere utdanning*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk, s. 114–143.

Regjeringen (2025). Nasjonale retningslinjer for helse- og sosialfagutdanningene (RETHOS) - regjeringen.no

Smeby, J.-C. & Mausethagen, S. (2017). Profesjonskvalifisering. I J.-C. Smeby & S. Mausethagen (Eds.), *Kvalifisering til profesjonell yrkesutøvelse,* s. 11–20. Universitetsforlaget

Stortinget (2025). *Representantforslag om å gjeninnføre forskningskravet i dosentstigen*. (Dokument 8:74 S (2024-2025)). Stortinget. https://www.stortinget.no/globalassets/pdf/representantforslag/2024-2025/dok8-202425-074s.pdf

Studietilsynsforskriften (2017). *Forskrift om tilsyn med utdanningskvaliteten i høyere utdanning* (FOR-2017-02-07-137). Lovdata. https://lovdata.no/dokument/LTI/forskrift/2017-02-07-137

Utdanning.no (u.å.). *Vernepleier*. Hentet 10.09.26 fra https://utdanning.no/yrker/beskrivelse/vernepleier

Wendt, K. K., Olsen, B. M. & Hovdhaugen, E. (2025). *Sykepleiefaglig FoU i norsk akademia: En gjennomgang av data om sykepleiere i FoU-personalet 2017, 2019, 2021 og 2023*. NIFU Arbeidsnotat 2025:17 https://hdl.handle.net/11250/5323160

Wendt, K., Gunnes, H., Østby, M. N. og Fossum, L. W. (2021). *Når timene telles Tidsbruksundersøkelsen 2021: En kartlegging av tidsbruk blant vitenskapelig og faglig tilsatte ved norske universiteter og høgskoler*. NIFU Arbeidsnotat 2021:15. NIFU. https://hdl.handle.net/11250/2831574

Tabelloversikt

Tabell 1.1 Oversikt over informanter 18

Tabell 3.1 Vitenskapelig ansatte fordelt på type profesjonsbakgrunn, i henholdsvis registerdata (2024) og survey til Fo-medlemmer (2026) (prosent). 29

Tabell 3.2 Vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med profesjonsbakgrunn, fordelt på de fem sentrale stillingskategorier, Registerdata (SSB) og survey (prosent) 29

Tabell 3.3 Midlertidige vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med profesjonsbakgrunn, fordelt på stillinger 2021 og 2024 30

Tabell 3.4 Vitenskapelig ansattes fordeling på ansiennitet 31

Tabell 3.5 Aldersgjennomsnitt for de BSV-utdannede i ulike stillingsgrupper 2016-2024 (medianalder i parentes) 31

Tabell 3.6. Hvor lang tid tok det fra avlagt bachelor til mastergrad? Vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med BSV-utdanning 2016-2018-2024 32

Tabell 3.7 Antall med doktorgrad blant vitenskapelig ansatte i UH-sektoren fordelt på type profesjonsbakgrunn 2016-2024 33

Tabell 3.8 Andel med doktorgrad blant vitenskapelig ansatte i UH-sektoren fordelt på type profesjonsbakgrunn 2016-2021- 2024 33

Tabell 3.9 Antall med doktorgrad blant vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med profesjonsbakgrunn, fordelt på stillingsgruppe 2016-2021- 2024 33

Tabell 3.10 Vitenskapelig ansatte I UH-sektoren med BSV-utdanning: Andeler (prosent) pr. stillingsgruppe 2016-2021-2024 34

Tabell 3.11 Utviklingen i stillingsfordeling for vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med utdanning som barnevernspedagog i bunnen. Andeler (prosent) pr. stillingsgruppe 34

Tabell 3.12 Utviklingen i stillingsfordeling for vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med utdanning som vernepleier i bunnen. Andeler (prosent) pr. stillingsgruppe 35

Tabell 3.13 Vitenskapelig ansatte i UH-sektoren med utdanning i sosialt arbeid (sosionom) i bunnen. Andeler (prosent) pr. stillingsgruppe 35

Tabell 3.14 Utvikling i stillingsfordeling (prosent) ved barnevernspedagog- og sosionomutdanningene ved Institutt for sosialfag, OsloMet 2021 og 2025 . 37

Tabell 3.15 Utvikling i stillingsfordeling (andeler) ved barnevernspedagog og sosionomutdanningene ved Universitetet i Tromsø 2021 og 2025..... 37

Tabell 3.16 Stillingsfordeling (prosent) blant de i UH-sektoren med profesjonsbakgrunn i hhv sykepleieutdanning (2023) og BSV-utdanningene (2024) 38

Figuroversikt

Figur 4.1 Viktigste grunn til å jobbe i UH-sektoren. Prosent 51

Figur 4.2 Fordeling av arbeidsoppgaver. Prosent 52

Figur 4.3 Mengden undervisning og veiledning går ut over FoU-arbeid (N=76). Prosent 52

Figur 4.4 Mengden administrative oppgaver går ut over FoU-arbeid (N=76). Prosent 53

Figur 4.5 Forskjeller mellom ansatte med og uten førstekompetanse med hensyn til mengden administrative oppgaver (N=75). Prosent 54

Figur 4.6 Forskjeller mellom ansatte med og uten førstekompetanse med hensyn til mengden undervisnings- og veiledningsoppgaver (N=76). 54

Figur 4.7 Mengden arbeidsoppgaver bidrar til for høyt arbeidspress (N=76) 55

Figur 4.8 Opplevd bruk av profesjonsutdanning i nåværende stilling (N=76) 56

Figur 4.9 Opplevd anerkjennelse av egen profesjonsutdanning i fagmiljøet (N=76) 56

Figur 4.10 Opplevd anerkjennelse av egen profesjonsbakgrunn av ledelsen (N=76)57

Figur 4.11 Verdsetting av undervisningsoppgaver versus forskningsoppgaver (N=76) 57

Figur 4.12 Opplevd behov for flere ansatte med profesjonsbakgrunn (N=76) 58

Figur 4.13 Den mest ideelle fordelingen mellom ansatte med a) profesjonsutdanning og b) samfunnsvitenskapelig eller annen bakgrunn (N=76) 59

Figur 5.1 Opplevde vilkår og muligheter for kompetanse- og karriereutvikling (N=76) 69

Figur 5.2 Opplevd tilrettelegging for kompetanse- og karriereutvikling fra ledelsen (N=76) 69

Figur 5.3 Opplevelse av at mulighetene for opprykk i dosentløpet er like gode som i professorløpet (N=76) 70

Figur 6.1 Viktigste grunn til medlemskap i FO. Prosent. (N=98) 78

Figur 6.2 Sannsynlighet for medlemskap i FO om tre år. Prosent (N=97)..... 80

Figur 6.3 Syn på FOs arbeid. Prosent. N=? 83

Figur 6.4 Hva bør FO prioritere fremover. Prosent (N=96)..... 84

Figur 6.5 Tillitsvalgtes oppgaver. Prosent (N=8)..... 85

Figur 6.6 Samarbeid mellom tillitsvalgte fra andre fagforeninger. Prosent (N=10) .. 85

Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning

Nordic institute for Studies in Innovation, Research and Education

www.nifu.no

PROTOKOLL

Avsluttende sentrale forhandlinger om overenskomst ved Cura Kompetanse AS

Den 15. oktober 2026 ble det holdt forhandlingsmøte mellom Arbeidsgiverforeningen Spekter og LO vedrørende overenskomst i Cura Kompetanse AS.

Forhandlingene ble ført på grunnlag av hovedavtalens § 7 femte ledd, protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene mellom Spekter og LO den 15. april 2026.

Til stede:

For Spekter
Marte Båtstrand
Thomas Knutsen
Malin Opdal Ligård
Mette Skare

For LO
Marit Frette Opsahl
Thomas Johnsen

1. Avslutning av de lokale forhandlingene

Partene konstaterte at det ikke var oppnådd enighet mellom:

- Cura Kompetanse AS og Fellesorganisasjonen

Partene er enige om å løse uenigheten slik:

2. Overenskomstens del B

a. Økonomi

Det gis et generelt tillegg til alle ansatte på 19 649 kroner. Lønnstrinn 2 år har et ytterligere tillegg på 6 700 kroner.

Tilleggene inkluderer tillegg gitt i de innledende sentrale forhandlingene. Tillegget gis med virkning fra 1. april 2026.

Deltidsansatte gis et forholdsmessig tillegg.

Minstelønnssatsene endres slik med virkning per 1.april 2026 (generelt tillegg er inkludert i minstelønnssatsene):

Stilling	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år
Miljøterapeut	kr 530 534	kr 545 234	kr 547 534	kr 547 534	kr 564 534
Miljøarbeider	kr 415 384	kr 428 084	kr 427 384	kr 436 384	kr 450 384

Medlevertillegget for miljøterapeut økes til 83 000 kroner.

b. Overenskomstens del B

Punkt 3.2 endres til det følgende:

«Det er inngått en særavtale (S3) om medleverordning som fraviker overenskomstens arbeidstidsbestemmelser.»

Punkt 3.5 endres som følger:

«Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid jf. pkt. 3.1 er overtidsarbeid, for ansatte som arbeider etter arbeidstidsordning iht. dette punkt. ~~For ansatte som arbeider etter medleverturnus jf. punkt 3.2 over, utbetales overtid når ukentlig gjennomsnittlig arbeidstid er overskredet.~~ Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag eller per uke.»

Punkt 4.2.2 tas ut av overenskomstens del B, og tas inn i særavtalen om medleverordning (S3).

Punkt 4.5.1 endres som følger:

«For ansatte som arbeider som miljøarbeider/miljøterapeut som arbeider etter egen natturnus, gis et årlig tillegg på kr 160 000. Deltidsansatte godtgjøres forholdsmessig. Medlevertillegg etter særavtale om medleverordning ~~pkt. 4.2.2~~ kommer ikke i tillegg til nattillegg etter dette punkt.»

Punkt 5.8 endres som følger:

«Før det foretas endringer i pensjonsordningene, skal dette drøftes med de ansattes tillitsvalgte. Virksomheten har en innskuddspensjonsordning med en innskuddssats på ~~2~~ 3%».

Revidert overenskomst del B og særavtale om medleverordning (S3) følger vedlagt.

YTO

3. Gjennomføring av forhandlingsresultatene

De avtalte tilleggene gis ikke til arbeidstakere som er fratrådt før overenskomstens vedtakelse, med mindre fratredelsen skyldes pensjonering. Det foretas ikke omregning og etterbetaling av overtidstillegg, skifttillegg mv. for arbeid før vedtakelsen.

4. Øvrige bestemmelser

Når det gjelder øvrige bestemmelser som skal gjelde i overenskomstperioden, vises det til protokoll fra de innledende sentrale forhandlingene.

Spekter har godkjent forhandlingsresultatet og LO har svarfrist den 26. oktober 2026.

For Arbeidsgiverforeningen Spekter	For LO
Marte Båtstrand	Marit Frette Opsahl

Protokolltilførsel fra LO:
LO mener at arbeidstidsordninger som innebærer lange vakter, herunder døgnvakter, og andre omfattende avvik fra arbeidsmiljølovens og tariffavtalens ordinære arbeidstidsbestemmelser, må etableres gjennom avtale med fagforening med innstillingsrett iht. arbeidsmiljøloven § 10-12 (4). Bruk av medleverforskriften for å regulere slike arbeidstidsordninger i Spekterområdet uten godkjenning fra LO er etter LOs syn tariffstridig.
LO konstaterer likevel at det ved opprettelse av overenskomst ved Cura kompetanse AS er avtalt bruk av medleverforskriftens reguleringer av arbeidstid, i strid med vårt syn for hvordan slike arbeidstidsordninger skal avtales mellom partene gjennom årlige søknader til LO, jf. AML. §10-12(4). LO velger på denne bakgrunn i dette enkelttilfellet å akseptere en videreføring av den konkrete medleverordningen slik den er regulert i særavtale om medleverordning. LO understreker at aksepten er begrunnet i sakens særlige omstendigheter og at den utelukkende gjelder videreføring av den konkrete medleverordningen. Aksepten innebærer ingen endring av etablert tariffpraksis og kan ikke påberopes som grunnlag for krav om, eller aksept av, tilsvarende ordninger i andre saker.

Protokolltilførsel fra Spekter:
Spekter konstaterer at partene gjennom avtale har videreført tariffesting av medleverordningen ved Cura Kompetanse AS. Spekter deler ikke den retts- og tarifforståelsen som LO redegjør for.

Overenskomst del B

Mellom

Cura Kompetanse AS

Og

Fellesorganisasjonen

01.04.26-31.03.28

1. OMFANG

Overenskomsten gjelder arbeidstakere i Fellesorganisasjonen som er i et fast forpliktende arbeidsforhold ved Cura Kompetanse AS med en på forhånd fastsatt arbeidstid/evt. gjennomsnittlig arbeidstid per uke.

Overenskomsten gjelder ikke bedriftens ledelse (Alle ledere ned til og med avdelingsledere]). Ansatte i særlige uavhengige stillinger, som er unntatt fra arbeidsmiljølovens ordinære regler om arbeidstid jf. arbeidsmiljøloven (aml) § 10-12 (2), er unntatt fra bestemmelsene om arbeidstid inntatt i punkt 3.

2. ANSETTELSE, PRØVETID OG OPPSIGELSE

Alle ansatte skal senest innen 14 dager etter tiltredelse ha inngått en skriftlig ansettelsesavtale, som angir ansettelsesbetingelsene i henhold til arbeidsmiljøloven.

Det skal som hovedregel tilsettes i fast stilling og tilstrebes heltidsstilling.

For fast ansatte arbeidstakere skal den gjensidige oppsigelsesfristen være minst 3 måneder. For øvrig vises til arbeidsmiljøloven § 15-3.

3. ARBEIDSTID

Med arbeidstid menes den tid arbeidstaker står til disposisjon for arbeidsgiver.

3.1 Ordinær arbeidstid 37,5 timer

Den ordinære arbeidstid skal ikke overstige gjennomsnittlig 37,5 timer per uke.

3.2. Medleverturnus

Det er inngått en særavtale (S3) om medleverordning som fraviker overenskomstens arbeidstidsbestemmelser

3.3 Andre arbeidstidsordninger

Hvis andre arbeidstidsordninger enn avtalt i pkt. 3.1 og 3.2 vurderes etablert i virksomheten skal dette avtales med de tillitsvalgte, enten i en egen avtale eller i denne overenskomst.

3.4 Arbeidsplan

For arbeidstakere som arbeider til ulike tider på døgnet, utarbeides det en arbeidsplan som viser hvilke uker, dager og tider den enkelt arbeidstager skal arbeide. Arbeidsplanen skal drøftes med de tillitsvalgte senest 14 dager før iverksettelsen, og skal gjøres tilgjengelig for arbeidstakerne.

3.5 Overtid

Pålagt arbeid utover den ordinære arbeidstid jf. pkt. 3.1 er overtidsarbeid, for ansatte som arbeider etter arbeidstidsordning iht. dette punkt. Overtidsarbeid skal innskrenkes mest mulig. Kompensasjon for overtid gjelder kun for arbeidstakere i heltidsstilling. Deltidstilsatte har likevel krav på overtidskompensasjon dersom de pålegges å arbeide ut over det som er fastsatt for full stilling per dag eller per uke.

MFO

3.6 Forskjøvet arbeidstid

Partene er enige om at stabilitet i arbeidsforholdet er en forutsetning. Dette betyr blant annet at anvendelse av forskjøvet arbeidstid begrenses mest mulig og kun anvendes når det foreligger et særskilt og driftsmessig behov for dette.

Godtgjøring for forskjøvet arbeidstid følger av pkt. 4.5.3.

4. LØNN OG LØNNSMESSIGE TILLEGG

4.1 Definisjoner

Med lønn menes fast årslønn, faste årlige tillegg (medlevertillegg og øvrige tillegg), kompetansetillegg, samt eventuelle lønnsmessige tillegg etter oppsatt arbeidsplan.

Med timelønn forstås fast årslønn og faste årlige tillegg eksklusive lønnsmessige tillegg med følgende divisor:

- 37,5 timers uke: 1950
- Medleverturnus: 1950

4.2 Lønnssystem/minstelønnsgarantier

4.2.1. Minstelønnssatser

Følgende minstelønnssatser gjelder fra [01.04.26]:

Stilling	0 år	2 år	4 år	6 år	8 år
Miljøterapeut	kr 530 534	kr 545 234	kr 547 534	kr 547 534	kr 564 534
Miljøarbeider	kr 415 384	kr 428 084	kr 427 384	kr 436 384	kr 450 384

Ansatte som ikke faller inn under stillingskategorier i lønnstabellen skal være sikret en årlig lønnsvekst.

4.2.2. Kompetansetillegg for miljøterapeut

For fullført barnevernfaglig eller annen relevant mastergrad gis et årlig tillegg på kr. 25 000.

For annen relevant utdanning tilsvarende minst 30 studiepoeng gis et årlig tillegg på kr. 10 000.

4.3 Lønnsansiennitet

Lønnsansiennitet fastsettes ved tilsetting etter følgende regler:

- tidligere praksis og erfaring som er relevant for stillingen
- ansiennitet i virksomheten
- arbeid i omsorgstjeneste inntil 2 år for omsorg for barn, eldre og syke

MFO

Ansiennitet dokumenteres med bekreftelse av tidligere arbeidssted.

Lønnsansiennitet regnes fra tidligst fylte 18 år og beregnes forholdsmessig for deltidsansatte. Ansiennitetsdato fastsettes til den 1. i tilsettingsmåneden på grunnlag av godskrevet lønnsansiennitet. Det gis ikke lønnsansiennitet etter flere bestemmelser for samme tidsrom.

Det blir fastsatt startansiennitet i kontrakt ved ansettelse.

4.4 Lønnsfastsettelse

Utover minstelønnssatsene jf. punkt 4.2.1 praktiseres individuell avlønning. Den individuelle lønnen fastsettes etter en vurdering av følgende kriterier (ikke prioritert rekkefølge):

- Kompetanse, formalkompetanse og realkompetanse
- Markedsvurdering
- Arbeidsoppgaver, ansvar og funksjon

Før lønnsjustering skal ansatte tilbys lønnssamtale med sin nærmeste leder.

4.5 Lønnsmessige tillegg

4.5.1 Tillegg for nattarbeid

For ansatte som arbeider som miljøarbeider/miljøterapeut som arbeider etter egen natturnus, gis et årlig tillegg på kr 160 000. Deltidsansatte godtgjøres forholdsmessig. Medlevertillegg etter særavtale om medleverordning (S3) kommer ikke i tillegg til nattillegg etter dette punkt

4.5.2 Godtgjøring for overtidsarbeid

For pålagt overtidsarbeid gis timelønn tillagt følgende tillegg:

50 % overtidstillegg for alminnelig overtidsarbeid
(100 % overtidstillegg for overtidsarbeid på helligdager og offentlige høytidsdager) Setning i () skal fom. 01.08.2027 endres til «det gis 133 % tillegg på helligdager og offentlige høytidsdager»

Etter avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker kan pålagt opparbeidet overtid i det enkelte tilfellet avspaseres time for time. Utenom fritiden har arbeidstakeren i slike tilfelle krav på å få utbetalt differansen mellom ordinær lønn og overtidsgodtgjørelse (overtidstillegget).

4.5.3 Godtgjøring for forskjøvet arbeidstid

I de tilfeller der endringer i arbeidsplanen er pålagt og varslet senere enn fristen jf. pkt. 3.4, betales et tillegg på 50 % av timelønn for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidsarbeid gjelder bestemmelsen i pkt. 4.5.2.

MFO

4.5.4 Godtgjøring for obligatoriske fagdager, kurs mv.

Deltakelse på obligatoriske fagdager og kurs innenfor alminnelig arbeidstid godtgjøres med vanlig lønn. Deltakelse på obligatoriske fagdager og kurs utenfor alminnelig arbeidstid kompenseres med timelønn.

5. SOSIALE BESTEMMELSER

5.1 Lønn ved rett til sykepenger, svangerskaps- og foreldrepenger

Når en som er ansatt og har tiltrådt stilling i bedriften er borte fra arbeidet med rett til sykepenger, svangerskapspenger og foreldrepenger etter bestemmelsene i folketrygdloven, skal vedkommende være sikret en godtgjørelse tilsvarende full lønn i sin heltids- eller deltidsstilling, uten hensyn til bestemmelsene om inntektsbegrensning (G-begrensningen).

5.2 Lønn ved omsorgspermisjon

Arbeidstaker som tar omsorgspermisjon etter bestemmelsene i arbeidsmiljølovens § 12-3 nr. (1) skal sikres 2 uker (10 dager) fri med lønn. Permisjonen avvikles normalt i løpet av de to første ukene etter hjemkomst.

5.3 Barn og barnepassers sykdom

Arbeidstaker som har rett til permisjon iht. til arbeidsmiljølovens § 12-9 (1) har rett til full lønn ved permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for flere enn to barn. Retten til full lønn gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Aldersgrensen på 12 år gjelder ikke ved sykdom hos barn med nedsatt funksjonsevne, kronisk og langvarig sykdom.

5.4 Velferdspermisjoner

Når viktige velferdsgrunner foreligger kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn. Totalt kan inntil 12 dager i velferdspermisjon innvilges pr. ansatt pr. år.

5.5 Gruppeliv- og yrkesskadeforsikring

Før det foretas endringer av forsikringsvilkårene, skal dette drøftes med de ansattes tillitsvalgte.

5.7 Livsfaseorientert personalpolitikk

Partene er enige om at det er viktig at virksomheten arbeider med å tilrettelegge for ulike livsfasebehov.

5.8 Pensjon

Før det foretas endringer i pensjonsordningene, skal dette drøftes med de ansattes tillitsvalgte. Virksomheten har en innskuddspensjonsordning med en innskuddssats på 3 %.

MFO

6. Kompetanseutvikling

I henhold til Hovedavtalen i Spekter (§ 44) skal Cura Kompetanse AS ha en helhetlig kompetansestrategi som ivaretar virksomhetens behov og den enkelte ansattes utvikling.

Det er etablert en enhetlig praksis for vilkår for etter- og videreutdanning, som inkluderer vilkår for permisjoner, økonomiske vilkår under etter- og videreutdanning, samt mulige kompensasjonsordninger ved fullførte studieløp.

Tiltak må være forankret i uttalte behov i Cura Kompetanse AS og det skal være kjent for den ansatte hvilke muligheter og forventninger som finnes til etter- og videreutdanning i stillingen eller Cura Kompetanse AS.

Kostnadene til kompetanseutvikling i samsvar med bedriftens behov er bedriften ansvar.

MFO

Særavtale om medleverordning (S3)

mellom

Cura Kompetanse AS og Fellesorganisasjonen

Virkeområde

Denne særavtalen gjelder medlemmer av Fellesorganisasjonen som deltar i den til enhver tid gjeldende medleverordning ved Cura Kompetanse AS.

Medleverordning

Cura Kompetanse AS faller inn under virkeområdet for forskrift om arbeidstid i institusjoner som har medleverordninger (FOR- 2005-06-24-686) («Medleverforskriften»), gjennom drift av heldøgns bo- og behandlingsinstitusjon for barn og ungdom.

I virksomheten er arbeidstidsordningen en 3-7-4-7-turnus, som innebærer en ukentlig gjennomsnittlig arbeidstid på 57 timer. Gjennomsnittlig ukentlig arbeidstid utover 48 timer forutsetter arbeidstakers skriftlige samtykke. Arbeidstaker som ikke har sin bolig på eller i tilknytning til institusjonen, kan trekke tilbake tidligere gitt samtykke til en arbeidstid utover 48 timer. Arbeidsgiver plikter da, innen en periode på 3 måneder, å tilby arbeidstaker en annen arbeidstidsordning innenfor rammene i første ledd.

Arbeidstiden er basert på en gjennomsnittsberegning over 6 uker. Hver 6. uke foretas en gjennomsnittsberegning av antall timer arbeidet. Er den ukentlige gjennomsnittlige arbeidstiden overskredet i gjennomsnittsberegningsperioden skal dette kompenseres med overtidsbetaling, jf. overenskomstens punkt 3.5.

Hviletid per døgn er 8 timer sammenhengende i tidsrommet 22.00 – 08.00 samt 2 timer i løpet av dagen, jf. Medleverforskriften § 3 (1). Vesentlig forstyrrelse av hviletid på natt skal kompenseres med tilsvarende hvile dagen etter. I tillegg skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstaker den påfølgende natten kan sove uforstyrret.

Det kan gjøres unntak fra arbeidstidsbestemmelsene ovenfor i inntil ett døgn dersom det på grunn av sykdom eller andre ekstraordinære forhold, er nødvendig for å sikre en forsvarlig drift ved institusjonen. Unntak forutsetter at arbeidstakerne sikres tilsvarende kompenserende hvile.

Medlevertillegg

For arbeid i medleverturnus utbetales følgende årlig medlevertillegg:

Miljøterapeut:	kr. 83 000
Miljøarbeider	kr. 70 000

Deltidsansatte godtgjøres forholdsmessig.

Evaluering av medleverordningen

Det skal årlig gjennomføres evaluering av arbeidstidsordningen mellom de lokale parter. Evalueringen må dokumenteres, og inneholde vurderingen knyttet til om ordningen ivaretar de ansattes helse, miljø og sikkerhet.

Varighet

Særavtalen gjelder fra signeringsdato og så lenge overenskomsten virksomheten er bundet av løper, jf. hovedavtalen § 16 (S3).

Oslo, 15. oktober 2026

For Cura Kompetanse AS

Joakim Skau Daglig leder

For Fellesorganisasjon

THOMAS JOHNSEN

Fellesorganisasjonen (FO)
Mariboes gate 13
0183 Oslo

Postadresse:
Pb. 4693 Sofienberg
0506 Oslo

Telefon:
+47 919 19 916

E-post:
kontor@fo.no

Bankgiro: 9001.06.35674

Bankgiro kontingent:
9001.08.71394

Org.nr:
870 953 852 MVA

fo.no

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Adresse
Postnummer og sted

Deres referanse:
Vår referanse: Saksnr. 26/0011767
Vår dato: 18.09.2026

Høringssvar – Omlegging av barnetillegget til uføretrygd til eit universelt, standardisert tillegg

FO er fagforeningen for sosialarbeidere og organiserer over 38 000 barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere. I dette høringssvaret kommenterer vi de foreslåtte endringene knyttet til omlegging av barnetillegget til uføretrygd.

FO støtter ikke forslaget om omlegging av barnetillegget til uføretrygd

FO støtter ikke forslaget om omlegging av barnetillegget i uføretrygd slik det er presentert i høringsnotatet. Vår hovedinnvending er at forslaget vil gi betydelig inntektsreduksjon for noen av de økonomisk mest utsatte barnefamiliene, særlig enslige uføre forsørgere med lav eller moderat inntekt. Enslige med ett barn vil få inntekten redusert med om lag 21.200 kroner og enslig med to barn vil få en reduksjon på om lag 42.500 kroner.

Departementet erkjenner at enkelte barn vil få dårligere økonomiske levekår som følge av omleggingen. FO stiller derfor spørsmål ved om hensynet til forenkling og arbeidsinsentiv veier tyngre enn hensynet til barnets beste og barnas økonomiske trygghet.

I høringsnotatet synliggjør departementet utfordringer med dagens ordning, men etter vår vurdering er det ikke tilstrekkelig begrunnet hvorfor disse utfordringene foreslås løst med en modell som gir betydelig inntektsreduksjon for enkelte barnefamilier.
FO mener derfor departementet må se på alternative løsninger som ikke rammer de med svakest økonomi så hardt som forslaget som presenteres i høringsnotatet.

Om departementets vurdering og insentiv

Departementet legger forenkling av reglene og styrking av arbeidsinsentivene til grunn for den foreslåtte omleggingen.
I departementets vurderinger og forslag brukes det mye plass på å vise hvor komplisert dagens regelverk er, at regelverket bidrar til å gjøre det mindre lønnsomt å arbeide, og at enkelte uføre med mange barn får høy samlet ytelse på grunn av barnetillegget, som gjør det mindre lønnsomt å arbeide. Det er viktig å merke seg at antallet uføre med

mange barn, fem eller flere, er en marginal gruppe på til sammen 1.100-1.200 personer. De fleste uføre med barn har ett eller to barn. De utgjør til sammen 76.700 personer. Det er 6.300 som har 3 barn og 2.400 har 4 barn. Til sammen 86.500 mottakere av uføretrygd med barn vil bli berørt av de foreslåtte endringene.

FO mener departementet legger uforholdsmessig stor vekt på utfordringer knyttet til en relativt liten gruppe mottakere med mange barn, samtidig som konsekvensene for det langt større antallet mottakere med ett eller to barn vies mindre oppmerksomhet.

Uføretrygd eller arbeidsinntekt – ikke et resultat av individuelle valg
Departementets vurdering og forslag kan gi et inntrykk av at vi som innbyggere kan velge om vi vil få vår inntekt gjennom uføretrygd eller arbeidsinntekt.

FO er bekymret for en forståelse som innebærer at redusert inntekt i seg selv vil føre til økt arbeidsdeltakelse. Uføretrygd innvilges etter grundige vurderinger av arbeidsevne og helse, og vi har ikke belegg for å anta at lavere ytelser i seg selv vil gjøre mennesker friskere eller mer arbeidsføre. Ingen blir friskere av å få dårligere økonomi. Samtidig vet vi at arbeid kan bidra positivt til helse, deltakelse og økonomi dersom helsen tillater det.

Økonomisk sosialhjelp skal ikke benyttes som kompensasjon for redusert statlig rettighetsbasert ytelse, som uføretrygd
FO reagerer på at departementet viser til økonomisk sosialhjelp som kompensasjon for negative konsekvenser av forslaget. Dette vil innebære å flytte utgifter over fra stat til kommune. Økonomisk sosialhjelp er samfunnets siste økonomiske sikkerhetsnett og er ment å være en subsidiær og behovsprøvd ordning. Den skal ikke fungere som kompensasjon for reduksjon i rettighetsbaserte ytelser fra folketrygden.

FO mener det er et grunnleggende prinsipp at uføretrygd og tilhørende ytelser skal gi et forsvarlig livsopphold uten behov for løpende supplering av økonomisk sosialhjelp.

Konklusjon
FO mener forslaget i for stor grad prioriterer forenkling og arbeidsinsentiver på bekostning av økonomisk trygghet for barn i familier med uføre foreldre. Når omleggingen vil kunne medføre betydelig inntektsreduksjon for enslige forsørgere, mener FO at det er nødvendig å utrede alternative løsninger som i større grad ivaretar barnets beste og målet om et forsvarlig livsopphold for familier som er avhengig av folketrygdens ytelser.

Med vennlig hilsen

Sign
Marianne Solberg
Forbundsleder

Sign
Allis Aresdatter
Seniorrådgiver

Fellesorganisasjonen (FO)
Mariboes gate 13
0183 Oslo

Postadresse:
Pb. 4693 Sofienberg
0506 Oslo

Telefon:
+47 919 19 916

E-post:
kontor@fo.no

Bankgiro: 9001.06.35674

Bankgiro kontingent:
9001.08.71394

Org.nr:
870 953 852 MVA

fo.no

Arbeids- og inkluderingsdepartementet
Postboks 8019 Dep.
0030 Oslo

Deres referanse:	26/159-
Vår referanse:	26/0011277
Vår dato:	20.04.2026

Høringssvar – Integreringsstønad for nyankomne flyktninger

FO organiserer over 38 000 barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere. I dette høringssvaret kommenterer vi de foreslåtte endringene knyttet til integreringsstønaden, og svarer på spørsmålene departementet ber om innspill på.

FO vil i vårt høringssvar særlig vektlegge temaene som omhandler:

1. Ekskludering fra lov om sosiale tjenester, inkludert retten til økonomisk sosialhjelp og bostøtte.
2. Konsekvensene for barn og vurderingen av barnets beste.
3. Arbeidsinsentiv og tiltak for arbeidsdeltakelse.

Innledende kommentar

Regjeringen foreslår en omfattende omlegging av integreringspolitikken gjennom å innføre én samlet integreringsstønad for de første fem årene etter bosetting. Ordningen erstatter dagens introduksjonsstønad, samler flere ytelser, fjerner retten til supplerende sosialhjelp og bostøtte, og innfører aktivitetsplikt også etter endt program.

FO støtter målet om økt arbeidsdeltakelse blant flyktninger. Samtidig mener vi at forslaget bygger på forutsetninger som ikke er godt nok begrunnet, særlig når det gjelder sammenhengen mellom lavere ytelser og raskere overgang til arbeid. Etter vår erfaring skyldes barrierer mot arbeid i hovedsak forhold som språk, utdanning, helse og mangel på nettverk – utfordringer som ikke løses gjennom svekkede økonomiske rettigheter.

FO synes også at det er bra at departementet foreslår å samle stønadene til en utbetaling i måneden – problemet er bare at nivået på stønaden er for lav.

FO er spesielt bekymret for konsekvenser av forslaget som gjelder:
1. Ekskludering fra lov om sosiale tjenester, herunder retten til økonomisk sosialhjelp og bostøtte.
2. Økt risiko for fattigdom, særlig blant barnefamilier.
3. Manglende ivaretakelse av barnets beste, som skal være et grunnleggende hensyn etter norsk lov og internasjonale forpliktelser.

Vi gjennomgår i det følgende våre vurderinger av forslaget og gir til slutt kortfattet svar på departementets spørsmål.

Ekskludering fra sosialtjenesteloven, økonomisk sosialhjelp og bostøtte
Departementet foreslår å unnta nyankomne flyktninger fra retten til økonomisk sosialhjelp og bostøtte. FO støtter ikke dette forslaget.

Retten til økonomisk sosialhjelp og bostøtte skal sikre befolkningen et forsvarlig livsopphold når andre inntekter ikke strekker til. Å fjerne denne retten for en gruppe som står midt i en omfattende kvalifiserings- og omstillingsfase, vil etter vår vurdering øke risikoen for fattigdom og forsterke barrierene for integrering.

Lavere ytelser bidrar ikke til raskere overgang til arbeid. For mange flyktninger handler barrierene først og fremst om språk, manglende utdanning, helsemessige belastninger og fravær av nettverk. Økonomisk stress og usikkerhet om hvordan man skal dekke helt nødvendige utgifter svekker konsentrasjon, læringsevne og kapasitet til å delta i kvalifiserende aktiviteter.

Når retten til sosialhjelp fjernes, vil flere være henvist til nødhjelp. Dette kan føre til flere søknader om nødhjelp og økt saksbehandling, større press på de lokale Nav-kontorene og fare for ulik praksis på landsbasis. FO mener det er problematisk at en økonomisk ytelse som integreringsstønad, som skal sikre nyankomne nødvendig livsopphold, brukes som virkemiddel for å styre migrasjon. Dersom redusert innvandring er målet, bør regjeringen være åpen om det.

FO mener at god integrering krever tiltak som faktisk styrker muligheten til å komme i arbeid. Kvalifisering gjennom utdanning, språkopplæring og andre målrettede tiltak er spesielt viktig for å få flere kvinner med flyktninge- og innvandrerbakgrunn i arbeid. Å svekke økonomiske rettigheter undergraver dette arbeidet.

Konklusjon:
- FO støtter ikke forslaget om å ekskludere nyankomne flyktninger fra retten til økonomisk sosialhjelp og bostøtte.

Hensynet til barnets beste og konsekvenser for barn:
Departementet legger til grunn at personer med barn har høyere utgifter og foreslår barnetillegg, samt særskilte tillegg for enslige forsørgere. FO mener at de foreslåtte satsene er for lave og ikke ivaretar barnets beste, slik kravet følger av Grunnloven § 104 og barnekonvensjonen artikkel 3.

Særlig vil forslaget om tak på barnetillegg for tre barn ramme barnerike familier. Dette innebærer at enkelte barns grunnleggende behov ikke vurderes individuelt, men avgrenses av et administrativt tak. FO mener dette er i strid med prinsippet om at hvert barn har selvstendige rettigheter.

Lave satser og bortfall av bostøtte vil påvirke barnas boforhold. I pressede boligmarkeder vil mange familier være henvist til boliger av lav standard, trangboddhet eller hyppige flyttinger. Ustabile boforhold og mangel på privatliv har dokumenterte negative konsekvenser for barns helse, trygghet og læring.

FO mener høringsnotatet mangler en grunnleggende faglig vurdering og en sosialfaglig forståelse for hva mennesker på flukt har med seg av utfordringer. Det handler blant annet om traumer knyttet til krigsopplevelser, tap av familiemedlemmer og store bekymringer knyttet til gjenværende familie. Sammen med disse utfordringene bidrar bekymring for økonomi og en utrygg bosituasjon til stress hos foreldrene som igjen påvirker deres omsorgsevne.

Fritidsaktiviteter, utstyr, sosiale arenaer og muligheten til å delta på lik linje med jevnaldrende, er grunnleggende for barns utvikling og tilhørighet. Med de foreslåtte satsene vil mange familier ikke ha økonomisk mulighet til dette, og risikoen for sosial isolasjon og utenforskap øker.

Konklusjon:

- FO mener at forslaget ikke i tilstrekkelig grad ivaretar barnets beste, og at barns behov for økonomisk trygghet, stabilitet og deltakelse må være styrende for utformingen av integreringsstønaden.

Om arbeidsinsentivet

FO deler ambisjonen om økt arbeidsdeltakelse blant flyktninger. Vi mener likevel at nivået på den foreslåtte integreringsstønaden er så lavt at det kan skape en ny fattigdomsfelle. Når inntekten ikke dekker grunnleggende behov, øker risikoen for at personer søker uformelt arbeid eller ender i utsatte og useriøse deler av arbeidslivet.

Forslaget legger stor vekt på flyktningenes individuelle ansvar for å komme raskere i arbeid. FO mener dette gir et skjevt bilde av hva som faktisk hindrer deltakelse. For mange er barrierene strukturelle og handler om språk, utdanning, helse og mangel på nettverk.

Tiltak som utdanning, lønnstilskudd, tettere oppfølging og målrettede kvalifiseringsløp – særlig for kvinner – har dokumentert effekt. Dersom målet er varig deltakelse i arbeidslivet, må disse tiltakene styrkes.

Svar på departementets spørsmål

1. Plikt til barnehage:

FO mener det er positivt å legge til rette for barnehagedeltakelse, men vi er kritiske til å innføre en plikt. Flyktninger må ha frihet til å velge barnepassløsning, på lik linje med den øvrige befolkningen. En plikt reiser også

praktiske utfordringer knyttet til tilgjengelighet, transport og kapasitet. Vi anbefaler styrket informasjon, veiledning og tilrettelegging framfor sanksjoner.

2. Timesavkorting vs. inntektsavkorting:
Dersom fravær skal få økonomiske konsekvenser, mener FO at timesavkorting framstår som mest transparent og forutsigbart, forutsatt tydelige regler for gyldig og ugyldig fravær.

3. Sekundærflytting og selvbosetting:
Det er usikkert om forslaget vil redusere sekundærflytting. Lavere ytelser og mangel på boligstøtte kan snarere øke mobiliteten og skape nye belastninger for enkelte kommuner.

4. Konsekvenser for kommunene:
FO er bekymret for økt belastning på kommunale tjenester, særlig knyttet til:
• økt behov for nødhjelp
• økt saksbehandling
• uklar ansvarsdeling mellom NAV og flyktningetjenesten

Det er uklart hvem som faktisk vil oppnå økonomiske besparelser, og hvilke kostnader som vil overføres til kommunene.

Med vennlig hilsen

sign
Marianne Solberg
Forbundsleder

sign
Allis Aresdatter
Seniorrådgiver

Fellesorganisasjonen (FO)
Mariboes gate 13
0183 Oslo

Postadresse:
Pb. 4693 Sofienberg
0506 Oslo

Telefon:
+47 919 19 916

E-post:
kontor@fo.no

Bankgiro: 9001.06.35674

Bankgiro kontingent:
9001.08.71394

Org.nr:
870 953 852 MVA

fo.no

Landsorganisasjonen i Norge - LO
Torggata 12
N-0181 Oslo

Deres referanse:
Vår referanse: 26/0011277
Vår dato: 25.03.2026

Høringssvar – Integreringsstønad for nyankomne flyktninger

FO organiserer over 38 000 barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsvitere. I dette høringssvaret kommenterer vi de foreslåtte endringene knyttet til integreringsstønaden, og svarer på spørsmålene departementet ber om innspill på.

FO vil i vårt høringssvar særlig vektlegge temaene som omhandler:

1. Ekskludering fra lov om sosiale tjenester, inkludert retten til økonomisk sosialhjelp og bostøtte.
2. Konsekvensene for barn og vurderingen av barnets beste.
3. Arbeidsinsentiv og tiltak for arbeidsdeltakelse.

Innledende kommentar

Regjeringen foreslår en omfattende omlegging av integreringspolitikken gjennom å innføre én samlet integreringsstønad for de første fem årene etter bosetting. Ordningen erstatter dagens introduksjonsstønad, samler flere ytelser, fjerner retten til supplerende sosialhjelp og bostøtte, og innfører aktivitetsplikt også etter endt program.

FO støtter målet om økt arbeidsdeltakelse blant flyktninger. Samtidig mener vi at forslaget bygger på forutsetninger som ikke er godt nok begrunnet, særlig når det gjelder sammenhengen mellom lavere ytelser og raskere overgang til arbeid. Etter vår erfaring skyldes barrierer mot arbeid i hovedsak forhold som språk, utdanning, helse og mangel på nettverk – utfordringer som ikke løses gjennom svekkede økonomiske rettigheter.

FO synes også at det er bra at departementet foreslår å samle stønadene til en utbetaling i måneden – problemet er bare at nivået på stønaden er for lav.

FO er spesielt bekymret for konsekvenser av forslaget som gjelder:
1. Ekskludering fra lov om sosiale tjenester, herunder retten til økonomisk sosialhjelp og bostøtte.
2. Økt risiko for fattigdom, særlig blant barnefamilier.
3. Manglende ivaretakelse av barnets beste, som skal være et grunnleggende hensyn etter norsk lov og internasjonale forpliktelser.

Vi gjennomgår i det følgende våre vurderinger av forslaget og gir til slutt kortfattet svar på departementets spørsmål.

Ekskludering fra sosialtjenesteloven, økonomisk sosialhjelp og bostøtte
Departementet foreslår å unnta nyankomne flyktninger fra retten til økonomisk sosialhjelp og bostøtte. FO støtter ikke dette forslaget.

Retten til økonomisk sosialhjelp og bostøtte skal sikre befolkningen et forsvarlig livsopphold når andre inntekter ikke strekker til. Å fjerne denne retten for en gruppe som står midt i en omfattende kvalifiserings- og omstillingsfase, vil etter vår vurdering øke risikoen for fattigdom og forsterke barrierene for integrering.

Lavere ytelser bidrar ikke til raskere overgang til arbeid. For mange flyktninger handler barrierene først og fremst om språk, manglende utdanning, helsemessige belastninger og fravær av nettverk. Økonomisk stress og usikkerhet om hvordan man skal dekke helt nødvendige utgifter svekker konsentrasjon, læringsevne og kapasitet til å delta i kvalifiserende aktiviteter.

Når retten til sosialhjelp fjernes, vil flere være henvist til nødhjelp. Dette kan føre til flere søknader om nødhjelp og økt saksbehandling, større press på de lokale Nav-kontorene og fare for ulik praksis på landsbasis. FO mener det er problematisk at en økonomisk ytelse som integreringsstønad, som skal sikre nyankomne nødvendig livsopphold, brukes som virkemiddel for å styre migrasjon. Dersom redusert innvandring er målet, bør regjeringen være åpen om det.

FO mener at god integrering krever tiltak som faktisk styrker muligheten til å komme i arbeid. Kvalifisering gjennom utdanning, språkopplæring og andre målrettede tiltak er spesielt viktig for å få flere kvinner med flyktninge- og innvandrerbakgrunn i arbeid. Å svekke økonomiske rettigheter undergraver dette arbeidet.

Konklusjon:
- FO støtter ikke forslaget om å ekskludere nyankomne flyktninger fra retten til økonomisk sosialhjelp og bostøtte.

Hensynet til barnets beste og konsekvenser for barn:
Departementet legger til grunn at personer med barn har høyere utgifter og foreslår barnetillegg, samt særskilte tillegg for enslige forsørgere. FO mener at de foreslåtte satsene er for lave og ikke ivaretar barnets beste, slik kravet følger av Grunnloven § 104 og barnekonvensjonen artikkel 3.

Særlig vil forslaget om tak på barnetillegg for tre barn ramme barnerike familier. Dette innebærer at enkelte barns grunnleggende behov ikke vurderes individuelt, men avgrenses av et administrativt tak. FO mener dette er i strid med prinsippet om at hvert barn har selvstendige rettigheter.

Lave satser og bortfall av bostøtte vil påvirke barnas boforhold. I pressede boligmarkeder vil mange familier være henvist til boliger av lav standard, trangboddhet eller hyppige flyttinger. Ustabile boforhold og mangel på privatliv har dokumenterte negative konsekvenser for barns helse, trygghet og læring.

FO mener høringsnotatet mangler en grunnleggende faglig vurdering og en sosialfaglig forståelse for hva mennesker på flukt har med seg av utfordringer. Det handler blant annet om traumer knyttet til krigsopplevelser, tap av familiemedlemmer og store bekymringer knyttet til gjenværende familie. Sammen med disse utfordringene bidrar bekymring for økonomi og en utrygg bosituasjon til stress hos foreldrene som igjen påvirker deres omsorgsevne.

Fritidsaktiviteter, utstyr, sosiale arenaer og muligheten til å delta på lik linje med jevnaldrende, er grunnleggende for barns utvikling og tilhørighet. Med de foreslåtte satsene vil mange familier ikke ha økonomisk mulighet til dette, og risikoen for sosial isolasjon og utenforskap øker.

Konklusjon:

- FO mener at forslaget ikke i tilstrekkelig grad ivaretar barnets beste, og at barns behov for økonomisk trygghet, stabilitet og deltakelse må være styrende for utformingen av integreringsstønaden.

Om arbeidsinsentivet

FO deler ambisjonen om økt arbeidsdeltakelse blant flyktninger. Vi mener likevel at nivået på den foreslåtte integreringsstønaden er så lavt at det kan skape en ny fattigdomsfelle. Når inntekten ikke dekker grunnleggende behov, øker risikoen for at personer søker uformelt arbeid eller ender i utsatte og useriøse deler av arbeidslivet.

Forslaget legger stor vekt på flyktningenes individuelle ansvar for å komme raskere i arbeid. FO mener dette gir et skjevt bilde av hva som faktisk hindrer deltakelse. For mange er barrierene strukturelle og handler om språk, utdanning, helse og mangel på nettverk.

Tiltak som utdanning, lønnstilskudd, tettere oppfølging og målrettede kvalifiseringsløp – særlig for kvinner – har dokumentert effekt. Dersom målet er varig deltakelse i arbeidslivet, må disse tiltakene styrkes.

Svar på departementets spørsmål

1. Plikt til barnehage:

FO mener det er positivt å legge til rette for barnehagedeltakelse, men vi er kritiske til å innføre en plikt. Flyktninger må ha frihet til å velge barnepassløsning, på lik linje med den øvrige befolkningen. En plikt reiser også

praktiske utfordringer knyttet til tilgjengelighet, transport og kapasitet. Vi anbefaler styrket informasjon, veiledning og tilrettelegging framfor sanksjoner.

2. Timesavkorting vs. inntektsavkorting:
Dersom fravær skal få økonomiske konsekvenser, mener FO at timesavkorting framstår som mest transparent og forutsigbart, forutsatt tydelige regler for gyldig og ugyldig fravær.

3. Sekundærflytting og selvbosetting:
Det er usikkert om forslaget vil redusere sekundærflytting. Lavere ytelser og mangel på boligstøtte kan snarere øke mobiliteten og skape nye belastninger for enkelte kommuner.

4. Konsekvenser for kommunene:
FO er bekymret for økt belastning på kommunale tjenester, særlig knyttet til:
• økt behov for nødhjelp
• økt saksbehandling
• uklar ansvarsdeling mellom NAV og flyktningetjenesten

Det er uklart hvem som faktisk vil oppnå økonomiske besparelser, og hvilke kostnader som vil overføres til kommunene.

Med vennlig hilsen

sign
Marianne Solberg
Forbundsleder

sign
Allis Aresdatter
Seniorrådgiver

Helse- og omsorgsdepartementet

Fellesorganisasjonen (FO)
Mariboes gate 13
0183 Oslo

Postadresse:
Pb. 4693 Sofienberg
0506 Oslo

Telefon:
+47 919 19 916

E-post:
kontor@fo.no

Bankgiro: 9001.06.35674

Bankgiro kontingent:
9001.08.71394

Org.nr:
870 953 852 MVA

fo.no

Deres referanse:	26/2465
Vår referanse:	26/0011712
Vår dato:	Vår dato

FOs innspill til forslag til forskrift om spesialistgodkjenning av sykepleiere

Fellesorganisasjonen (FO) er fagforeningen for 39 000 sosialarbeidere som arbeider i hele sjiktet av velferdstjenestene. Medlemmene arbeider i kommunalsektor, spesialisthelsetjenestene og frivillig og privat sektor.

FO vil i dette høringssvaret spesielt trekke frem tre saker som er viktig. Det ene handler om vurderingene som er gjort knyttet til forholdsmessighet. Dette er per nå det viktigste momentet for FO. I høringsinnspillet kommer vi med våre betraktninger på modell som er valgt og vilkår for spesialiseringsløpene. FO har i denne omgang valgt å ikke gå i detalj på andre momenter i høringer, da vi opplever at mye vil handle om Helsedirektoratet som skal definere innhold, og det vil vi komme tilbake til da.

FO støtter spesialistgodkjenninger. Vi støtter begrunnelsene som departementer peker på, men vil påpeke at det samme gjelder for flere grupper. Innen helse- og sosialfagene er det 20 utdanninger som sammen har en felles rammeplan. Dersom regjeringen vil gjøre alvor av å sikre gode utviklingsforhold for ansatte innen disse tjenestene så kan ikke en gruppe bli så overprioritert på bekostning av alle de andre.

Forholdsmessighet

FOs hovedinnvending mot dette forslaget handler om manglende helhetlig vurdering av hva det vil ha å si for tverrfagligheten. I utredningen er ikke dette diskutert utover hva det vil ha å si for sykepleiere, men det ses ikke på hvordan

dette kan være svært skadevoldende for tverrfaglighet – dersom ikke ordningen utvides.

For FO handler det i denne omgang spesielt om spesialistgodkjenning innen rus, psykisk helse og tverrfaglighet.

FO minner om at Stortinget formelt har sluttet seg til et prinsipp om at konsekvenser for personell- og kompetansebehov alltid skal vurderes særskilt ved nye politiske forslag og handlingsplaner. Dette prinsippet ble behandlet og sementert i Stortinget i forbindelse med oppfølgingen av Helsepersonellkommisjonens utredning (NOU 2023:4 «Tid for handling»). Da regjeringen la frem Nasjonal helse- og samhandlingsplan 2024–2027 som direkte oppfølging av Helsepersonellkommisjonen, ble det tydeliggjort i et eget kapittel med tittelen «Konsekvenser for personellbehov skal vurderes særskilt». Stortinget ga sin fulle tilslutning til dette under komitébehandlingen.

FO kan ikke se at konsekvensene av forslaget om spesialistgodkjenning er utredet bredt nok. Når det er sagt så støtter FO etableringen av offentlig spesialistgodkjenning for nye profesjonsgrupper. Samtidig er vi kritiske til at regjeringen følger opp dette for enkelte helseprofesjoner, uten å vurdere tilsvarende ordninger for de sosialfaglige profesjonene, eller vurderer konsekvensen dette forslaget vil ha for andre personellgrupper. Dette er et viktig punkt for FO fordi det handler om mer enn spesialistgodkjenning. Det handler om hvordan tverrfaglighet skal forstås og videreutvikles - spesielt i psykisk helse-, rus- og avhengighetsfeltet.

For området psykisk helse, rus og avhengighet må det etableres offentlig spesialistgodkjenning også for andre profesjoner som barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere.

Norge har, i motsetning til mange andre land, organisert både helsefaglige og sosialfaglige tjenester innenfor samme tjenestesystem. Helse- og omsorgstjenestene omfatter derfor både medisinske, psykologfaglige og sosialfaglige oppgaver. Dette gjenspeiles i lovverket og i formålet med tjenestene, hvor målet er helhetlig oppfølging av mennesker med sammensatte behov. Når alt omtales som «helsetjenester», er det imidlertid en risiko for at sosialfaglige perspektiver og profesjoner blir usynlige.

Sosialarbeidere har gjennom flere tiår vært sentrale profesjoner innen psykisk helse- og rusfeltet. Særlig innen rusfeltet har sosialfaglig kompetanse vært avgjørende for utviklingen av fagområdet. Da tverrfaglig spesialisert rusbehandling (TSB) ble etablert, ble betydningen av sosialfaglig kompetanse understreket gjennom lovfesting av sosialfaglig, psykologfaglig og medisinskfaglig kompetanse som likeverdige faglige grunnpilarer.

Denne forståelsen er videreført gjennom den biopsykososiale modellen som ligger til grunn for dagens rus- og psykisk helsefelt. Det er derfor vanskelig å forstå at det nå etableres offentlig spesialistgodkjenning for sykepleiere innen

psykisk helse, rus og avhengighet uten at tilsvarende ordninger samtidig vurderes for sosialfaglige profesjoner.

FO mener dette vil bidra til å svekke det sosialfaglige perspektivet i tjenestene. Dersom én profesjon gis nye karriereveier, formell anerkjennelse og sterkere faglig posisjon uten at andre sentrale profesjoner får tilsvarende muligheter, skapes det ubalanse i fagutviklingen. Dette utfordrer den tverrfaglige modellen som tjenestene er bygget på.

På sikt kan dette føre til:

- Færre sosialarbeidere i psykisk helse- og rusfeltet.
- Mindre oppmerksomhet på sosiale og strukturelle årsaker til psykiske helseutfordringer og rusproblemer.
- Sterkere vektlegging av medisinske og helsefaglige perspektiver på bekostning av sosialfaglige tilnærminger.
- Svekket tverrfaglighet og mindre helhetlige tjenester.

Konsekvensene vil først og fremst merkes av pasientene og brukerne. Personer med rus- og psykiske helseutfordringer har ofte sammensatte behov som strekker seg langt utover behandling av symptomer og sykdom. Mange trenger bistand knyttet til bolig, arbeid og aktivitet, økonomi og gjeld, familierelasjoner, kontakt med NAV og andre offentlige tjenester, samt sosial inkludering og deltakelse i samfunnet. Dette er områder hvor sosialfaglig kompetanse er helt avgjørende for å oppnå gode resultater.

FO vil også peke på at Helsepersonellkommisjonen og Helsepersonellplan 2040 beskriver betydelige personellutfordringer i årene som kommer. I denne situasjonen er det avgjørende å ta i bruk og videreutvikle den samlede kompetansen som allerede finnes i tjenestene. Å etablere nye spesialistfunksjoner som ytterligere øker etterspørselen etter enkelte profesjoner, samtidig som sosialfaglige profesjoner med relevant kompetanse ikke gis tilsvarende utviklingsmuligheter, framstår verken bærekraftig eller framtidsrettet.

Arbeidet med offentlig spesialistgodkjenning for sykepleiere er allerede grundig utredet. Regjeringen bør derfor bygge videre på dette arbeidet og snarest sette i gang utredning av nasjonale spesialistordninger for blant andre barnevernspedagoger, sosionomer og vernepleiere innen psykisk helse, rus og avhengighet.

FO mener at offentlig spesialistgodkjenning innen psykisk helse, rus og avhengighet må omfatte både helsefaglige og sosialfaglige profesjoner. Dette er nødvendig for å:

- Sikre og videreutvikle tverrfagligheten i psykisk helse- og rusfeltet.
- Gi likeverdig anerkjennelse av sosialfaglig kompetanse.

- Styrke rekruttering, kompetanseutvikling og karriereveier for sosialfaglige profesjoner.
- sikre innbyggerne helhetlige tjenester.
- Utnytte samfunnets samlede kompetanseressurser bedre.
- Legge til rette for riktig kompetanse- og oppgavedeling i framtidens helse- og omsorgstjenester.

Modell
FO har ikke vurdert andre modeller enn de modellene departementet har lagt til grunn. Det finnes mange måter å se for seg slike løp på. Både NSF og FO har for eksempel egne godkjenningsordninger, og for FO sin del ligger våre egne klinisk- og spesialistløp mye kompetansemessig høyere enn det som skisseres med tanke på arbeidserfaring, veiledning osv. Dersom målsetting skal være en viss likhet mellom godkjenningene så mener FO at modell 2 som også departementet har lagt til grunne er den modellen som vil være mest bærekraftig.

Vilkår for å starte spesialiseringsløp
Departementet ber spesielt om innspill knyttet til vilkår for å starte på et spesialiseringsløp. Det ene alternativet sidestiller 90 og 120 studiepoeng. Det andre krever 120 studiepoeng. FO gjør oppmerksom på at i dag ligger flere masterløp på 90 studiepoeng. FO mener derfor et løp som tillater en kombinasjon av både 90 og 120 stp vil være fornuftig. Det som er spesielt viktig for FO er at løpet må kombineres med veiledning. I FOs egne kliniske-løp er det krav om 200 veiledningstimer.

Fremover
Med utgangspunkt i at denne ordningen må utvides til flere grupper så er det spesielt er to saker som vil måtte jobbes med fremover. Det er om kravet om autorisasjon er faglig begrunnet. Dersom det er det, så må det innføres autorisasjon for barnevernspedagoger og sosionomer. Se egen utredning om dette her: https://www.khrono.no/files/2022/08/11/FO%20-%20Rapport%20-%20Autorisasjon%20for%20barnevernspedagoger%20og%20sosionomer.pdf

Videre er manglende forskriftsfestede master og videreutdanninger for andre grupper enn sykepleiere en utfordring. Dersom kravene til spesialistgodkjenning skal knyttes til forskriftsfestede videre- og masterutdanninger så må det etableres for flere utdanningsgrupper. Blant annet så må eksisterende master for sykepleiere innen rus, psykisk helse og avhengighet utvides til å være tverrprofesjonell.

P R O T O K O L L

(utkast)

År 2026, den 9. og 14. oktober ble det gjennomført forhandlinger mellom Hovedorganisasjonen Virke og arbeidstakerorganisasjonene på HUK-området vedrørende revidering av statuttene for Virke OU-fond Tjenesteytende

Til stede:

Fra Hovedorganisasjonen Virke:	Ann Torunn Tallaksen Mona Charlotte Sjødal Trond Teisberg May Katrin Johnsen
Fra Unio-forbundene:	Eirik Rikardsen
Fra LO-forbundene:	Hanne Kolby
Fra Akademiker-foreningene:	Frode Solberg
Fra YS-forbundene:	Sveinung Berger

Partene ble i hovedoppgjøret 2026 enige om å revidere statuttene for Virke OU-fond Tjenesteytende, og er etter forhandlinger enige om følgende:

1. Statuttene for Virke OU-fond Tjenesteytende endres slik det fremgår av Vedlegg 1 til denne protokollen.

2. De reviderte statuttene gjøres gjeldende fra 1. januar 2027.

3. Fondet endrer fra samme dato navn til OU-fond Virke/HUK-området.

4. Tildelingsmodellen for den søknadsbaserte partsopplæringen til arbeidstakerorganisasjonene videreføres, og er som følger:

   Alle arbeidstakerorganisasjonene med partsforhold i en av overenskomstene som er tilknyttet fondet, kan søke på midler til partsopplæring.

   Styret legger følgende modell til grunn for fordeling av midlene:
   - Hver arbeidstakerorganisasjon som har søkt sees som én søker med et samlet søknadsbeløp, uavhengig av organisasjonsledd og enkelttiltak.
   - Det innvilges et likt beløp til hver arbeidstakerorganisasjon som har søkt, dog ikke høyere enn søknadsbeløpet.

5. Nytt styre oppnevnes med virkning fra 1. januar 2027. For kalenderåret 2027 oppnevnes styreleder fra arbeidsgiversiden og nestleder fra arbeidstakersiden.

   De oppnevnende instanser sender inn navn og kontaktinfo på sine styremedlemmer og varamedlemmer til fondets sekretariat på epost ou-fond@virke.no innen 31. desember 2026.

Oslo, 27. oktober 2026

Ann Torunn Tallaksen
Hovedorganisasjonen Virke

Eirik Rikardsen

for forhandlingssammenslutningen av følgende arbeidstakerorganisasjoner:
Akademikerforbundet
Bibliotekarforbundet
Forskerforbundet
Logopedforbundet
Norsk Ergoterapeutforbund
Norsk Fysioterapeutforbund
Norsk Radiografforbund
Norsk Sykepleierforbund
Spir
Utdanningsforbundet

Frode Solberg

for forhandlingssammenslutningen av følgende arbeidstakerorganisasjoner:
AFAG – Arkitektenes Fagforbund
Den norske legeforening
Econa
Naturviterne
Nito
Norges Juristforbund
Norsk Lektorlag
Norsk psykologforening
Samfunnsviterne
Tekna

Hanne Kolby

for forhandlingssammenslutningen av følgende arbeidstakerorganisasjoner:
Creo
Fagforbundet
(FO) Fellesorganisasjonen
Skolenes landsforbund
Norsk Tjenestemannslag (NTL)

Sveinung Berger

for forhandlingssammenslutningen av følgende arbeidstakerorganisasjoner:
Delta
Parat
Skolelederforbundet
Stafo

Følgende arbeidstakerorganisasjoner har tilsluttet seg resultatet:

Sindre Dahl Kristensen
Lederne

Angelina Christiansen
Folkehøgskoleforbundet

Marita H. Storvoll
Krifa

Andreas Melberg
Noregs Kristelege Folkehøgskulelag

Vedlegg 1:

STATUTTER FOR OPPLÆRINGS- OG UTVIKLINGSFOND FOR ~~TJENESTEYTENDE VIRKSOMHETER I HSH (HUK-FONDET)~~ VIRKE/HUK-OMRÅDET

~~*Statuttene endret senest ved forhandlinger i forbindelse med tariffoppgjøret pr. 01.05.2003.*~~

Virke/HUK-området omfatter følgende overenskomster mellom Virke og arbeidstakerorganisasjonene:

- *Landsoverenskomst for helse og sosiale tjenester*
- *Landsoverenskomst for barnehager*
- *Landsoverenskomst for utdanning*
- *Landsoverenskomst for spesialisthelsetjenesten*
- *Landsoverenskomst for høyskoler*
- *Landsoverenskomst for museer og andre kulturinstitusjoner*
- *Landsoverenskomst for virksomheter*

§ 1 FORMÅL

Fondet er opprettet til beste for virksomhetene og de ansatte.

Fondet skal være pådriver og initiativtaker for opplæring og utvikling.

Fondet skal finansiere opplæring og utvikling, så vel planlegging som gjennomføring.

§ 2 STØTTE FRA FONDET

Støtte fra fondet skal gis som:

a) Stipend til ansatte.
b) Delfinansiering av tiltak til virksomhetene. Det kan unntaksvis gis fullfinansiering.
c) Støtte til samarbeidstiltak som de lokale parter i fellesskap planlegger og gjennomfører.
d) Støtte til tiltak som de sentrale partene iverksetter (fellesopplæring, utvalgsarbeid, mv.).
e) Støtte til andre tiltak som styret ønsker iverksatt.
f) Støtte til partsopplæring.

§ 3 FONDETS STYRE

Fondet ledes av et styre på ~~ti~~ åtte medlemmer. Styret oppnevnes for perioder på 2 år, fra 1. januar oddetallsår.

~~HSH~~ Virke oppnevner ~~fem~~ fire medlemmer med personlige varamedlemmer og arbeidstakerorganisasjonenes forhandlingssammenslutninger ~~fem~~ fire medlemmer med personlige varamedlemmer.

Dersom ett medlem ikke kan møte, møter varamedlemmet.

De to forhandlingssammenslutningene med flest medlemmer, har møtende varamedlemmer med tale- og forslagsrett.

Dersom valgt/oppnevnt styremedlem slutter eller andre forhold gjør at et styremedlem trekkes ut, kan oppnevnende instans velge/oppnevne nytt medlem. Det samme gjelder varamedlemmer.

Styret velger selv leder og nestleder ~~alternativt~~ alternerende fra arbeidsgiversiden og fra arbeidstakersiden for ett år ad gangen.

Styret er beslutningsdyktig når fire medlemmer er tilstede og leder/nestleder er en av disse. Ved stemmelikhet er leders stemme utslagsgivende.

§ 4 STYRETS OPPGAVE/MANDAT

Styrets oppgave/mandat er:

a) ~~Å u~~Utarbeide og holde à jour retningslinjer for fondets virksomhet, og sørge for at disse blir kjent for virksomhetene og de ansatte.
b) Forvalte fondets midler.
c) Tildele midler ~~til tiltak~~ i henhold til § 2 støtte fra fondet, § x prinsipper for fordeling av midlene og retningslinjene for fondets virksomhet.
d) Vedta handlingsplan med tilhørende budsjett, årsmelding og regnskap for fondet. Disse skal sendes ~~HSH~~ Virke og arbeidstakerorganisasjonene til orientering.

~~§ 4 FONDETS RÅD~~

~~Det opprettes et råd for fondet. Rådet har ikke besluttende myndighet.~~

~~Rådet består av like mange representanter fra HSH og fra arbeidstakerorganisasjonene. Som representanter fra arbeidstakerorganisasjonene til rådsmøtet oppnevner hver organisasjon en representant.~~

~~Arbeidstakerorganisasjoner med mange medlemmer, kan møte med to representanter. Styret avgjør hvilke organisasjoner dette omfatter.~~

~~Styremedlemmene har møteplikt, og varamedlemmene møterett i rådsmøtet. Styret innkaller til rådsmøte annet hvert år. Rådsmøtet holdes innen 1. mars.~~

~~Rådsmøtet skal:~~

- ~~Drøfte spørsmål av betydning for fondets virksomhet.~~
- ~~Drøfte spørsmål som styret forelegger rådsmøtet.~~

§ 5 SEKRETARIAT

~~HSH~~ Virke sørger for sekretariatfunksjonen ~~og for etablering av nødvendig regnskapsførsel og revisjon.,~~ samt administrasjon/drift av fondets virksomhet. Utgifter til dette dekkes av midlene i ordningen.

§ 6 ØKONOMI

Fondet ~~bygges opp~~ finansieres ved ~~bidrag~~ innbetaling av avgift til fondet i henhold til ~~tariffavtalens~~ overenskomstenes bestemmelser.

Virksomhetene avsetter/trekker avgift hver måned. Avsatt beløp overføres for månedene januar – juni senest 15. juli og for månedene juli – desember senest 15. januar.

~~Inntil fondskapitalen utgjør kroner 5 millioner, skal minst 50% av årlige avgifter samt rentene av innestående midler avsettes.~~ Fondskapitalen skal minst utgjøre kroner 5 millioner.

~~De øvrige midler disponeres til dekning av utgifter til fondets formål i henhold til fondets statutter, retningslinjer, sekretariat, regnskapsførsel, revisjon og utgifter forbundet med styrets virksomhet.~~ Fondets øvrige midler anvendes i henhold til § 2 Støtte fra fondet, § 7 Prinsipper fordeling av midlene og retningslinjer for fondets virksomhet.

§ 7 PRINSIPPER FOR FORDELING AV MIDLENE

Etter avsetning til sekretariatsfunksjon og administrasjon/drift fordeles resten av midlene i to deler slik:

a) Den ene halvparten fordeles på fire like deler til henholdsvis stipend, tiltak, partsopplæring og styreprosjekt/fellesopplæring. Delene til stipend og tiltak reduseres med et eget likelydende beløp, som avsettes til samarbeidstiltak. Delen til partsopplæring fordeles med 50 % som arbeidstakerorganisasjonene kan søke på og 50 % som overføres til Virke, som et bevilgningsvedtak.

b) Den andre halvparten fordeles på to like deler til partsopplæring til henholdsvis arbeidstakerorganisasjonene og Virke. For partsopplæringen til arbeidstakerorganisasjonene fordeles midlene basert på medlemstall pr. 1. januar i Virke/HUK-området. Medlemstall skal være bekreftet av statsautorisert/registrert revisor og sendes årlig innen 1. april til sekretariatet (ou-fond@virke.no). Arbeidstakerorganisasjoner som ikke sender inn medlemstall innen fristen, vil ikke bli medregnet i fordeling av midlene.

Alle tildelte midler fra fondet må benyttes i inneværende eller neste kalenderår. Tildelte midler som ikke er benyttet innen den tid, skal tilbakeføres til samme del av fondet som det ble tildelt fra.

Bruk av tildelte midler skal rapporteres i etterkant etter retningslinjer fastsatt av styret.

§ 8 REGNSKAP OG ÅRSBERETNING

Fondets regnskapsår er kalenderåret. Ved hvert regnskapsårs avslutning utarbeides et årsregnskap som skal revideres av statsautorisert/registrert revisor. Regnskapet sendes sammen med årsberetningen til Virke og arbeidstakerorganisasjonene.

§ ~~7~~9 VARIGHET

Statuttene er senest endret med virkning fra 1. januar 2027.

Statuttene har ikke tidsbegrenset varighet.

Forslag til endringer i statuttene for fondet, kan tas opp i forbindelse med tariffrevisjonen eller når partene er enige om det.

§ ~~8~~10 OPPHØR

Dersom partene blir enige om at fondet skal opphøre, skal gjenværende midler fordeles likt mellom partene og anvendes i henhold til fondets formål.

Fellesorganisasjonen

Dato: 22.10.2026

Rapport fra varslingsutvalget - varslingsaker arbeidsmiljøet i FO Oslo

Varslingsutvalget har behandlet sak etter flere varsler om arbeidsmiljøet i FO Oslo. Denne rapporten oppsummerer hvordan varselet er behandlet, med vurdering og konklusjon fra varslingsutvalget om videre håndtering.

Oppsummering av varsler

FO har samlet sett mottatt tre varsler. Alle varslene er anonymene. Første varsel ble mottatt av forbundsleder 28. august. De to andre varslene ble gitt til en person i forbundsledelsen i september. Varslerne tør ikke stå frem i frykt for represalier.

Alle varslene omhandler bekymring vedrørende arbeidsmiljøet i FO Oslo. Varslene handler om et gjennomgående negativt og utrygt arbeidsmiljø. Det er en kultur preget av frykt for å ta opp kritiske forhold, grunnet risiko for negative reaksjoner - en kultur med trakasserende adferd og negativt kroppsspråk. Flere i AU opptrer lite fint mot hverandre. Dette viser seg både på årsmøter, representantskapsmøter og andre møteplasser i avdelingen. Varslene omhandler også forhold i avdelingen som omhandler driften, blant annet manglende registrering av ferie og fravær. Det beskrives at det er vanskelig å få hjelp som tillitsvalgt, eposter blir ikke besvart og servicen har bitt svekket. Varslene beskriver en nåsituasjon, men viser også til kritikkverdige forhold som har pågått over flere år, og med en bekymring knyttet til FO Oslos tillit og omdømme. Det oppleves som vanskelig å få gjort noe da AU ofte er i flertall i styret og stemningen er at man ikke har lov å kritisere. AU har for mye makt og interne konflikter spiller seg ut i styremøter og andre sosiale sammenhenger. Det blir i det ene varselet påpekt at dette ikke er en sosialarbeiderforening verdig.

Behandling av varslene

Varslingsutvalget i FO består av forbundsleder Marianne Solberg, nestleder Jannicke Larsen og de tre administrative lederne, Monica Nymoen, Mari Holth og Benny Winsnes. Varslingsutvalget har behandlet varslene i tråd med FOs rutiner for håndtering av varsel.

Varslingsutvalget har hatt flere møter, og det er gjennomført samtaler med de varselet omhandler - FO Oslos arbeidsutvalg og kontorsekretær. I samtalene ble hovedlinjene i det anonyme varselet lagt frem og de fikk mulighet til å respondere på det. Det ble i etterkant av samtalene skrevet referater som de fikk gi innspill på.

Oppsummert etter samtaler så kan de kjenne seg igjen i deler av det som framkommer. Leder blir fremstilt som hovedproblemet. De aller fleste beskriver arbeidsmiljøet generelt som godt og det er få eller ingen problemer med driften. De fleste mener at FO Oslo ikke har et omdømmeproblem.

Med bakgrunn i varslene som er innkommet og samtalene som er gjennomført, vurderer varslingsutvalget at dette handler om troverdige varsler, med et alvorlig innhold. Det gjør det enda mer bekymringsfullt at dette er anonyme varsler. Varslingsutvalget vurderer at det er klare indikasjoner på at det er grunn til bekymring for arbeidsmiljøet i FO Oslo. Og at situasjonen i avdelingen har utviklet seg over tid, og ikke bare kan knyttes til ny leder.

Varslingsutvalget konkluderer med at saken må løftes inn i organisasjonen. Det er ikke mulig å håndtere saken i varslingslinja når ingen tør å stå frem. Utvalget legger derfor med dette fram denne sammenstillingsrapport som oppsummerer saken som oversendes politisk ledelse i FO for videre håndtering. Rapporten er skrevet slik at den kan offentliggjøres - utvalget vurderer at det ikke er hensiktsmessig for videre oppfølging at rapporten er unntatt offentlighet.

Anbefaling fra varslingsutvalget

Varslingsutvalget vurderer at dette er en alvorlig sak med alvorlig bekymring for arbeidsmiljøet i FO Oslo. Det vurderes at noe av det som framkommer kan være i strid med FOs etiske retningslinjer for tillitsvalgte. Varslingsutvalget anbefaler at saken løftes videre inn i organisasjonen med mål om at FO Oslos styre og representantskap settes i stand til å håndtere saken. Målet må være å sørge for et trygt arbeidsmiljø i avdelingen, som gjør at avdelingen kan håndtere medlemmene på en god måte.

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 239-26
LS-nummer: LS-sak 71-26

Protokoller og referat fra råd og utvalg til orientering - LS-møte 5-2026

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Landsstyret tar følgende utsendte protokoll etter forrige LS-møte til orientering:

- Referat fra møte i yrkesetisk råd - 7. september 2026
- Referat fra møte i profesjonsrådet for barnevernspedagoger – 8.september 2026
- Referat fra møte i profesjonsrådet for barnevernspedagoger – 4.juni 2026
- Referat fra møte i sosionomer og velferdsvitere – 8.september

Saksfremstilling

Saken oppdateres med referatene så snart de er tilgjengelige

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 244-26
LS-nummer: LS-sak 72-26

Valg - Forhandlingsutvalget Oslo kommune

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Vedtakspunktet oppdateres og arbeidsutvalgets innstilling legges fram før møtet i desember.

Saksfremstilling:

Forhandlingsfullmakten for Oslo kommune ligger nå til arbeidsutvalget sentralt sammen med øvrige tariffområder for FO. I lys av dette er det naturlig med en nyoppnevning av forhandlingsutvalget for Oslo kommune, slik at dette utvalget framover kan organiseres som på de andre tariffområdene når det gjelder blant annet størrelse på utvalget og sammensetning av tillitsvalgte. Arbeidsutvalgets innstilling til nytt forhandlingsutvalg legges fram for landsstyret i forkant av møtet i desember.

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 243-26
LS-nummer: LS-sak 73-26

Valg – Supplering forhandlingsutvalget Spekter

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

1 Vedtakspunktet oppdateres og arbeidsutvalgets innstilling legges fram før møtet i desember.

Saksfremstilling

Det er behov for å gjøre suppleringsvalg i forhandlingsutvalget for tariffområdet Spekter. Arbeidsutvalgets innstilling legges fram for landsstyret i forkant av møtet i desember.

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 237-26
LS-nummer: LS-sak 74-26

Orientering om medlemsutvikling

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

1 Orientering om medlemsutvikling tas til orientering

Saksfremstilling:

Det vil bli gitt en muntlig orientering om medlemsutvikling i møtet

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 240-26
LS-nummer: LS-sak 75-26

Orientering til Landsstyret om IT-sikkerhet

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

1 Landsstyret tar sak om IT-sikkerhet til orientering

Sammendrag

IT-sikkerhet er en sentral del av sikkerhetsarbeidet hos de fleste organisasjoner og virksomheter. Landsstyret får med denne saken en orientering om arbeidet som nå gjøres for å styrke IT-sikkerheten i organisasjonen.

Saksfremstilling

Som arbeidstakerorganisasjon forvalter FO av natur svært personsensitiv informasjon. Det er svært mange aktører som er interessert i informasjonen FO forvalter og som vil forsøke å få tak i denne informasjonen med illegitime hensikter. Det er dokumentert at det inntreffer flere datainnbrudd rundt om i Norge hvert år, for eksempel datainnbruddet i Lørenskog kommune eller hos NTL sommeren 2026. Når angrepene først gjøres, er de målrettede og raske, hvor sensitiv eller kompromitterende data brukes for å kreve penger mot å «slette» informasjonen eller ikke publisere den. Det ligger stor usikkerhet i denne type utpressing. Globalt er denne form for virksomhet dobbelt så stor som markedet for Narkotika.

I perioden 01.01.26-20.09.26 ble FO utsatt for over 2.600 forsøk på illegitime innloggingsforsøk fra hele verden.



Heldigvis har FO et godt sikkerhetsoppsett hos vår IT-leverandør Digiflow. FO har styrket IT-sikkerheten ved å bytte medlemssystem, arkivsystem og saksbehandlingssystem til Dynamics. I tillegg har FO koblet seg på en SOC-tjeneste. En SOC-tjeneste er anbefalt fra Nasjonal Sikkerhetsmyndighet og er en døgnbemannet overvåkningssentral som følger med på aktiviteten inn og ut av FOs systemer for å fange opp uventet aktivitet og raskt stenge tilganger.

Allikevel må strukturen rundt oss som bruker systemene bli bedre for å høyne bevisstheten rundt IT-sikkerhet i organisasjonen. Fokus framover blir derfor en styrket IT-sikkerhetskultur for FOs brukere med en strukturert tilnærming til temaet.

Arbeidet med IT-sikkerhet i FO

FO skal sammen med sin IKT-leverandør sørge for at FO er best mulig beskyttet. Arbeidet følges opp i et ledelsessystem for informasjonssikkerhet (ISMS-system) som samlet sett sier noe om hvordan FO forholder seg til IT-sikkerhet. Hensikten med å få på plass et ledelsessystem er å ivareta IT-sikkerheten til FO sammen med IKT-leverandør og FOs brukere. Det er slik FO kan ivareta tilliten gitt av medlemmene. Følgende elementer kan være relevante i et ISMS-system.

- Det utarbeides policy for Informasjonssikkerhet
- Det utarbeides policy for akseptabel bruk av FOs systemer og IKT-utstyr samt «bring your own device»
- Det skal utarbeides policy for bruk av KI
- Det skal utarbeides beredskapsplan
- Det skal utarbeides hendelseshåndteringsplan
- Det skal foretas risikovurdering av FOs IKT-systemer
- ISMS-systemet skal ha et årshjul

Administrasjonen forvalter ISMS for hele organisasjonen og etablerer nødvendige tiltak samt holder Arbeidsutvalget orientert. Landsstyret orienteres minst en gang per landsmøteperiode.

2

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 233-26
LS-nummer: LS-sak 76-26

Fremtidens mediesatsing for FO

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret

1. Utgi åtte papirutgaver av Fontene i 2027
2. Fontene Forskning skal utgis med en digital og en papirutgave i 2027. Målet er at det skal bli et heldigitalt magasin i løpet av 2028
3. FO skal være tett på medieutviklingen og landsstyret skal gjøre en årlig vurdering av vår mediesatsing, ref § 15 i vedtektene og FOs klima- og miljøstrategi

Sammendrag:

Mediehverdagen er i endring og har vært det i lang tid. Papirlesingen går ned. Det er et kontinuerlig utviklingsarbeid å se på hvordan vi kan utnytte våre medieressurser på best mulig måte. Med denne saken vil arbeidsutvalget orientere landsstyret om hva som er gjort siden vi behandlet LS-sak 44/2025, fremtidens mediesatsing for FO gjennom LO Media.

I FOs vedtekter er tidsskriftet omtalt i § 15. «FO utgir tidsskriftet Fontene med jevnlige utgaver og spesialnummeret Fontene Forskning. Tidsskriftenes formål, utgivelseshyppighet og omfang fastsettes av landsstyret.»

Sett i lys av de hyppige endringene i mediehverdagen må FO være på ballen og foreta jevnlige vurderinger for å se om vi er i takt med medieutviklingen og FOs klima- og miljøstrategi.

Saksfremstilling

Vi har hatt fokus på Fontene siden landsmøtet i 2023 med bakgrunn i forslag oversendt fra FO Viken og FO Vestland. Disse forslagene omhandlet klimaavtrykk, antall papirutgivelser av Fontene og at medlemmene kan få mulighet til å velge vekk papirformat. Vi har også hatt fokus på dette sett i lys av den generelle medieutviklingen i samfunnet.

Landsstyret behandlet i LS-sak 11/2025 en orienteringssak om Fontene og Fontene forskning, og i LS-sak 44/2025 en sak om fremtidens mediesatsing for FO gjennom LO Media. Her ble det redegjort for medievaneundersøkelser som viser at papirmedier blir stadig mindre viktig som kilde til informasjon om fagbevegelsen.

Med bakgrunn i disse sakene tok man noen grep for at Fontene og Fontene Forskning fortsatt skal være et attraktivt medlemstilbud og nå ut med dagsaktuelt innhold. Antall papirutgaver av Fontene ble nedskalert fra ti til åtte, og en av to årlige utgivelsene av Fontene forskning skulle være digital. Budsjettet skulle holdes uendret. Det ble også vedtatt en satsing på SOME i samarbeid med HK og El & IT forbundet, drevet av LO Media. Denne satsingen har gitt gode resultater som vil bli redegjort for i en presentasjon på landsstyremøtet.

Det at vi tok aktive grep for å nedskalere papirutgaver ser vi er positivt med tanke på utviklingen i papirlesing. Fakta er at det er nedadgående tall, vi leser mindre og mindre papir. Det er også betenkeligheter sett i et miljø- og klimaperspektiv. Det er høye returmengder av Fontene. For hvert nummer må vi destruere ca 1 400 blader som kommer i retur. I hovedsak skyldes det feil adresse, ukjent adresse eller at medlemmene ikke har markert postkassen sin riktig.

I tråd med LS-sak 11/2025 utgis Fontene forskning med en digital utgave i 2026. I løpet av året har det vært jobbet med et nytt verktøy for digital publisering som også skal øke søkbarheten i eldre artikler. I 2027 skal det jobbes videre med mål om at Fontene forskning skal bli heldigitalt så raskt som mulig. Hensikten er å øke tilgjengeligheten og at alle utgivelser blir i tråd med miljø- og klimastrategien.

LO Media er et mediehus for fagbevegelsen og forbundene i LO bruker store ressurser på å drive dette. Ressurser som kan utnyttes bedre. LO Media er en stiftelse og grunnleggerne/eierne er LO og forbundene. De har utpekt et styre i stiftelsen som har et overordnet ansvar for driften, mens det er de enkelte forbund som formelt er utgiver av de respektive publikasjonene. FO er på eiersiden i LO Media og forbundsleder har styreplass. Det betyr at vi har stor egeninteresse i at LO Media driftes godt. LO Media har hatt stort sett uendret organisering de siste årene. Det må være et mål om å bruke ressursene mer hensiktsmessig på tvers av forbundene. Det er viktig å ta en tydeligere posisjon på venstresidas mediesatsing og prege nyhetsbildet med vår politikk.

For å komme videre i utviklingen er LO Media i omstilling. Forbundene som utgivere har i den senere tid jobbet sammen om hva slags felles ambisjoner og mål man har for LO Media. Det er mye ressurser som legges inn fra alle forbund og det er viktig at disse ressursene utnyttes på best mulig måte. Det har i den forbindelse blitt utarbeidet rapporter og utredninger og utgiverne har samlet seg om følgende punkter som blir viktige fremover:

- Kommunisere godt med medlemmene
- Nå allment ut til unge mennesker
- Nå bredt ut blant beslutningstakere
- Større digital rekkevidde

For å kunne oppnå dette har utgiverne bedt styret og daglig leder igangsette et omstillingsarbeid. Økt digital rekkevidde er spesielt viktig med tanke på at i de senere år er antallet magasinutgaver halvert. Tradisjonelle mediebedrifter har prioritert digital satsing og LO Media må fremover målrettet satse for å få økt digital rekkevidde. Her vil landsstyret motta noe mer orientering fra daglig leder Geir-Terje Ruud i LO Media i løpet av møtet.

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 241-26
LS-nummer: LS-sak 77-26

Økonomisk status pr. nov 2026

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

1 Økonomisk status pr. 30.nov tas til orientering

Saksfremstilling:

Det vil bli gitt en muntlig orientering om økonomisk status pr. nov 2026 i møtet. Rapporteringen er utover pliktig rapportering, og det foreligger ikke endelige tall i tide til å sende ut dokumenter på forhånd.

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 235-26
LS-nummer: LS-sak 78-26

Velferd i offentlig regi – orientering til landsstyret om videre arbeid

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

1 Landsstyret tar saken til orientering.

Sammendrag

FO har lenge advart mot konsekvensene av å organisere helse- og velferdstjenester som markeder og vektlagt at barnevernet er spesielt dårlig egne for markedsstyring fordi brukergruppen er så sårbar.

En nylig rapport om risiko for arbeidslivskriminalitet hos private leverandører av barnevernstjenester, viser alvorlige implikasjoner av private velferdstjenester og velferdskriminalitet.

Med denne saken får landsstyret en kort orientering om hvordan FO vil fortsette å jobbe for velferdstjenester i offentlig regi. I forbindelse med saken vil daglig leder Linn Herning i For Velferdsstaten og tidligere medlem i avkommersialiseringsutvalget, holde en innledning for landsstyret. Formålet med saken er å gi landsstyret en orientering om status og anledning til å komme med innspill til hva som er viktig å vektlegge på veien videre.

Saksfremstilling

Våre felles velferdstjenester er ikke egnet for konkurranse og markedslogikk. Profittmotivet hos kommersielle aktører kan bidra til at skattemidler lekker ut som overskudd til private eiere, at de ansatte får dårlige arbeidsvilkår og at tjenestene til sluttbrukerne blir svekket eller uforsvarlige. Selv om kommersielle virksomheter også kan forfølge gode formål er avkastningsformålet grunnleggende problematisk i velferdstjenestene.

Når barnevernet skal yte tjenester til de aller mest utsatte barn og unge, er det et paradoks at det i stor grad styres gjennom anskaffelser og kontrakter med kommersielle tilbydere. Derfor har FO lenge advart mot konsekvensene av å organisere helse- og velferdstjenester som markeder, og vektlagt at barnevern er spesielt dårlig egnet for markedsstyring fordi

brukergruppen er så sårbar. Dette ble uttrykkelig dokumentert i den nylige utgitte A-krim-rapporten.

I tråd med FOs prinsipprogram jobber FO for at velferdstjenestene skal finansieres av det offentlige. I LS-sak 60/2026, vedtok FO uttalelsen «Kriminelle skal ikke få utnytte barnevernet». Denne presiserer at kritikken mot private tilbydere ikke handler om de ansatte som jobber der, eller institusjonene som hver dag gjør en viktig jobb for barn og unge. De dekker et reelt behov som staten selv har lagt til grunn at private aktører skal dekke. Utfordringen er at dette gjør sektoren mer fragmentert, binder opp store ressurser til anbud, kontrakter og kontroll. Ikke minst åpner det opp for at det kan hentes ut profitt fra tjenester som er ment å ivareta noen av de mest sårbare barna i samfunnet.

Allianser er en styrke

Arbeidsutvalget mener det er en styrke å stå samlet med andre sterke aktører i arbeidet for en avkommersialisering av velferdstjenestene - det er et fragmentert system som krever både kortsiktige løsninger og langsiktig planlegging. Dette er også et politikkområde som preges av sterke kapitalkrefter og ideologiske kamper. Og utfordres av etablert politikkutforming fordi den baserer seg på årlige budsjett og politikere som må vise til resultater innenfor en valgperiode. Alt dette gjør at det er vanskelig å få politisk gjennomslag, noe som krever at vi har stor politisk tyngde å lene oss på.

Derfor FO inngått et samarbeid med Fagforbundet og For Velferdsstaten. Målet med samarbeidet er å samle konkret kunnskap om hvordan en utfasing av kommersielle aktører kan gjennomføres på en forsvarlig måte. Det er blitt identifisert en rekke forhold som man i dag ikke har tilstrekkelig kunnskap om, og som trolig ses på som hinder for å lage en plan for utfasing av kommersielle. Dette dreier seg særlig om kostander knyttet til bygg, pensjon og arbeidstid. Å fremskaffe denne kunnskapen er en sentral del av samarbeidet.

Vi må jobbe helhetlig og ha mål både på kort og lang sikt

FO er tydelige på at avkommersialisering av både barnevernet og andre helse- og velferdstjenester er nødvendig for å sikre likeverdige og forsvarlige tjenester. Der kommersielle aktører er en del av tilbudet må det være gode kontroll- og tilsynsordninger på plass for å forebygge velferdskriminalitet. Dette er synspunkter som FO fremmer alene og i samarbeid med andre i forbindelse med innspill til statsbudsjettet, ulike høringsinnspill og i vårt øvrige politiske påvirkningsarbeid lokalt og nasjonalt.

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 245-26
LS-nummer: LS-sak 79-26

Ny avlønning av leder i FO Oslo

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

I Reglement for lønnede tillitsvalgte fjernes punkt 5 under kapittelet lønnsvilkår: «Leder for Oslo-avdelingen skal avlønnes høyere enn FOs øvrige ledere for avdeling».

Leder FO Oslo avlønnes tilsvarende øvrige ledere for avdelinger med virkning fra 1.1.2027.

Saksfremstilling:

I forbindelse med LS-sak 51/2026 Orientering om forhandlingsfullmakt tariffområdet Oslo kommune, ble det fremmet et forslag fra Torunn Bredvei Steinsholt fra FO Vestfold og Telemark. «Landsstyret ber arbeidsutvalget legge frem en sak til neste LS-møte om harmonisering av lønnsnivået for lederne med sikte på å sikre en mer solidarisk og helhetlig lønnsstruktur i FO. Som følge av forhandlingsfullmakten for tariffområdet Oslo kommune nå er tilbakeført til arbeidsutvalget sentralt, bør grunnlaget for eksisterende lønnsforskjeller mellom lederne vurderes på nytt.»

Lønn til organisasjonstillitsvalgte i FO er regulert i Reglement for lønnede tillitsvalgte. Dette reglementet skal i utgangspunktet revideres i starten av hver landsmøteperiode. Arbeidsutvalget la ikke frem en sak om revidering av reglementet i forbindelse med at forhandlingsfullmakten til FO Oslo ble trukket tilbake. Det med bakgrunn i leder i FO Oslo ble valgt for to år med lønn i henhold til reglementet. Arbeidsutvalget ønsket å sikre forutsigbarheten som ellers i arbeidslivet.

Da forslaget fra Vestfold og Telemark ble vedtatt med 19 av 29 stemmer legger AU frem et forslag om likevel å endre avlønning for leder av FO Oslo.

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 232-26
LS-nummer: LS-sak 80-26

Innkalling til Landsmøte 2027

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

1 Landsstyret tar arbeidsutvalgets innkalling til Landsmøte 2027 og fremdriftsplan til
2 orientering.

3 Landsstyret vedtar «Sterkere inn i framtida» som slagord for Landsmøtet 2027

Saksfremstilling

I henhold til FOs vedtekter § 5.1 skal arbeidsutvalget innkalle til landsmøte med minst 36 ukers varsel. FOs landsmøte 2027 avholdes 16. - 19. November på Oslo Kongressenter. Overnatting for delegatene blir på Clarion hotel The Hub i Oslo. Landsmøtet åpner 16. november kl. 11.00 og avsluttes 19. november kl. 16.00. Det blir landsmøtemiddag på torsdag.

Innkallingen ligger vedlagt og omhandler følgende temaer: innsending av saker og saksbehandling, representasjon, frister for å velge delegater og reise-/oppholdsutgifter. Innkallingen vil bli annonsert i Fontene.

All informasjon om landsmøtet vil bli lagt på en egen nettside, fo.no/lm27

Arbeidsutvalget foreslår "Sterkere inn i framtida" som en overskrift for landsmøtet. Det handler om at vi skal bli en enda sterkere organisasjon, ha enda sterkere fokus på sosialpolitikk og våre profesjoner og fortsatt jobbe for en sterk og god lønns- og tariffpolitikk.

Fremdriftsplan for landsmøtet:

Des 2025	LS-sak LM 2027 – hovedlinjer og fremdriftsplan
Des 2026	LS-sak LM 2027 – godkjenning av innkalling
Jan 2027	Formell innkalling sendes ut

Jan 2027	O-rundskriv om innkalling og fremdriftsplan for LM
9-10.mars 27	LS-sak – valg av settevalgkomite og innstilling på valg av dirigenter
14. april 27	Delegater fordeles, basert på medlemstall pr. 01.april 2027
30.mai 27	Frist for saker fra avdelingene
8-9.juni 27	LS-møte – landsstyret innstilling til LM på saker som er klare
28.sept 27	Frist for innsending av delegatfullmakt fra avdelinger og FO-studentene, hver avdelings delegasjon til landsmøtet må utgjøre minst 50 % kvinner.
5-7.okt 27	LS-møte – landsstyrets innstilling til LM på prinsipprogram, vedtekter, saker lagt frem av eller gjennom landsstyret, økonomiske prioriteringer for perioden, fastsetting av kontingent.
12.okt 27	Frist for utsending av saker til landsmøtet med landsstyrets innstilling
15.nov 27	LS-møte før landsmøtet
16.nov 27	Landsmøtet åpner kl. 11.00

Vedlegg:

Innkalling LM27

FO

Sterkere inn i framtida

Innkalling til landsmøte i FO (Fellesorganisasjonen)

Landsmøte åpner 16. november kl. 11:00, og avsluttes 19. november kl.16:00.
Landsmøtet holdes på Oslo Kongressenter. Overnatting for delegatene blir på Clarion Hotel the Hub, Oslo.

Innsending av saker og saksbehandling
§ 5.1 Medlemmer som ønsker å fremme forslag for landsmøtet, sender det til sin avdeling. For at forslaget skal kunne behandles på landsmøtet, må det ha flertall i avdelingens representantskapsmøte. Det samme gjelder forslag fremmet av avdelingens styre.

Saker avdelingene ønsker behandlet på landsmøtet, sendes FOs arbeidsutvalg senest 30. mai 2027. Landsstyrets innstillinger til de innkomne sakene, samt egne saker, vil være tilgjengelige elektronisk senest 9. oktober 2027. Sakspapirene vil også senest være tilgjengelige for medlemmer på www.fo.no fra samme dato.

§ 5.2 Representasjon
Landsmøtets delegater består av 156 avdelingsdelegater, 12 student-delegater, 1 delegat fra velferdsviterne og landsstyrets medlemmer. Ansattes representant i landsstyret møter med tale- og forslagsrett. Lederne for yrkesetisk råd, kontrollkomiteen og valgkomiteen møter med talerett.

Landsmøtets 156 avdelingsdelegater velges av avdelingens representantskap. FO deles inn i valgområder slik at hver valgseksjons medlemmer i hver avdeling utgjør ett valgområde. Hvert valgområde tildeles en delegat uavhengig av medlemstall. De øvrige delegatene fordeles prosentvis mellom valgområdene på bakgrunn av medlemstall pr. 1.april samme år som landsmøtet holdes. Hver avdelings delegasjon til landsmøtet må utgjøre minst 50 % kvinner.

Landsstyret velger en fra velferdsviterutvalget som delegat til landsmøtet. Delegaten stiller med fulle rettigheter.

FO-studentene velger 12 delegater, hvorav alle bachelorutdanningene, jf. § 3.1, skal være representert.

Frist for å velge delegater
Avdelingene og FO-Studentene må sende inn sine valgte delegater innen 28. september 2027.

Reise- og oppholdsutgifter
FO dekker reise- og oppholdsutgifter for innkalte landsmøtedelegater. Det tas høyde for at alle delegater innkvarteres på enkeltrom. FO har eget opplegg for reisebestilling og opphold.

Du finner mer informasjon om LM2027 på **fo.no/lm27**

Lykke til med landsmøteforberedelsene og velkommen til landsmøte.

Vennlig hilsen,
Marianne Solberg, forbundsleder

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 230-26
LS-nummer: LS-sak 81-26

Budsjett 2027

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

Følgende budsjett for 2027 vedtas:

INNTEKTER	
FAGBLADINNTEKTER	*400 000*
KONTINGENTER	*297 900 000*
ANNEN INNTEKT	*4 300 000*
OU-MIDLER	*20 600 000*
SUM INNTEKTER	***323 200 000***
KOSTNADER	
FOs INTERNE ORGANER	*17 700 000*
FAGPOLITISK ARBEID	*8 000 000*
PROFESJONSFAGLIG ARBEID	*5 300 000*
FO-STUDENTENE	*1 600 000*
ORGANISASJON OG INFORMASJON	*102 700 000*
FO KURSVIRKSOMHET	*16 300 000*
DRIFTSKOSTNADER	*77 600 000*
AVDELINGENE	*96 800 000*
SUM KOSTNADER	***326 000 000***
RESULTAT	*-2 800 000*
NETTO FINANSINNTEKTER	*2 800 000*
RESULTAT ETTER FINANS	*0*

Sammendrag

Budsjettforslaget for 2027 er utarbeidet med utgangspunkt i resultat for 2025, regnskapstall for faktisk forbruk per 15.09.2026, samt prognose for regnskapsåret 2026. Prognosen er justert for en generell kostnadsvekst på 4 prosent og korrigert for kjente forhold som påvirker inntekter og kostnader i 2027.

FO har fortsatt en solid økonomisk situasjon med tilfredsstillende egenkapital og et godt grunnlag for å møte organisasjonens strategiske prioriteringer. Samtidig har medlemsutviklingen blant yrkesaktive medlemmer vært svakere i 2026 enn forutsatt i budsjett 2026. Dette innebærer økt usikkerhet knyttet til framtidig inntektsvekst. Budsjettet for 2027 legger derfor til grunn uendrede inntektsforventninger sammenlignet med prognosen for 2026.

Budsjettet prioriterer fortsatt utvikling av organisasjonen, styrking av klubbapparatet og tillitsvalgtarbeidet, samt nødvendige investeringer i digitale løsninger. Samtidig må det settes av betydelige ressurser til gjennomføringen av Landsmøtet 2027.

Saksfremstilling

FOs økonomiske situasjon

Forbundet har solid økonomi med forholdsvis god egenkapital.
Ved årsoppgjørsdisposisjoner i 2025 økte den frie egenkapitalen i FO sentralt til kr 17,8 millioner. Dette var kr 4,5 millioner høyere enn landsmøtets krav på fri egenkapital på 8% av driftsinntekter. Sum resultat av avdelingene viste et underskudd på kr 3,2 millioner med tilsvarende reduksjon i fri egenkapital. Samtlige avdelinger har en størrelse på fri egenkapital som overstiger kravet om 5% av driftsinntektene.

Streikefondet forble uendret ved 2025-årsoppgjøret og er fortsatt er på kr 63,0 millioner. Dette er kr 35,3 millioner høyere enn LOs krav om kr 1.000 per medlem, og kr 29,7 millioner høyere enn FOs interne krav om kr 1200 per yrkesaktivt medlem. FO bør fortsatt søke å styrke streikefondet for å kunne håndtere en større streik.

Kontingentinntektene gikk noe ned i starten av 2026 som følge av omlegging til nytt medlemssystem. Dette var som forventet. Kontingentinntektene har gått opp igjen siste halvår til et høyere nivå enn i samme periode i fjor. En slik utvikling av medlemskontingenter skyldes overgang til nytt medlemssystem som har styrket kontingentinnkrevingen, på tross av nærmest uforandret antall yrkesaktive medlemmer i oktober 2026 sammenliknet med des 2025.

Ordinære kontingentinntekter i budsjett 2027 er beregnet ut fra medlemsutviklingen i 2026 og en forventning om 27 800 yrkesaktive medlemmer i budsjettåret. Landsstyret har en forventning om 41.000 medlemmer innen Landsmøte 2027 og 30.750 yrkesaktive medlemmer i 2027. Derav budsjettets satsningsområder på styrking av organisasjon, klubber, tillitsvalgte, landsmøte og kvalitet på tjenestene.

Avdelingenes tilskudd har vært styrket gjennom årene 2024-2026 grunnet vekst i antall yrkesaktive medlemmer og økt budsjettert inntektsnivå. I budsjett for 2027 er det forventet uendret inntektsnivå, noe som preger budsjettet da det også innebærer uforandret kostnadsnivå. Avdelingenes totale tilskudd er uforandret, men det er foretatt omfordeling ut i fra antall yrkesaktive medlemmer pr 1.10.2026. Dette vil oppdateres i revidert budsjett 2027.

Budsjettdisposisjoner på kostnadssiden for felleskostnader ved forbundet sentralt er også uforandret, men det er gjort omdisponeringer for å bygge opp under prioriteringene i perioden og styrke støtten til avdelingene.

Kursvirksomheten og bruken av OU-midler er under omlegging. Nivået på formålsgruppe 60 er tatt ned til mer forventningsrett nivå for kursvirksomheten, samtidig som OU midler vil dekke en del av kostnadene forbundet har hatt knyttet til nytt medlemssystem. Veilederkurs er tatt ut, men frie KS midler er styrket noe.

Kostnadene har vært økende gjennom 2026 grunnet generell prisøkning. I budsjett 2027 er det lagt til grunn forventningsrette kostnader (inflasjonskorrigert forbruk 2026).

Inntekter (inkl. OU-midler, ekskl. finansinntekter)
Årsregnskap 2025: kr 321 175 896
Revidert budsjett 2026: kr 323 225 000
Budsjett 2027: kr 323 175 000

Inntektene er hovedsakelig videreført fra revidert budsjett 2026. Den eneste Inntektsposten som oppjustert er OU-midler.

Kontingentinntekter
Regnskap 2025: kr 287 327 882
Revidert budsjett 2026: kr 297 725 000
Budsjett 2027: kr 297 925 000

Forbundets inntekter består i hovedsak av medlemskontingent fra de yrkesaktive medlemmene. Satsen på yrkesaktiv kontingent er på 1,55% av brutto lønn, ref. LM-sak 10.2/2023.

I tillegg til medlemskontingenten kommer månedlig forsikringspremie til LOfavør innboforsikring og HELP advokatforsikring. Premien for innboforsikring og HELP advokatforsikring videreføres med en økning tilsvarende forventet endring i pris for forsikringene. FO betaler Innbo- og HELP forsikring for studentene.

Premien for innbo- og HELP forsikring gjøres opp med et underskudd for FO på om lag kr. 1 mill. grunnet student- og pensjonistgruppen. Budsjetterte inntekter for 2026 er videreført fra revidert budsjett 2026 med utgangspunkt i medlemstall og innkomne kontingentinntekter pr. 30.09.2026.

	Regnskap 2025	Revidert budsjett 2026	Budsjett 2027
Ordinær kontingent	236 151 415	245 000 000	245 000 000
Redusert kontingent	4 369 836	4 800 000	4 800 000
Studentkontingent	310 100	500 000	500 000
Stipendandel (1,5 % av ord. kont.)	3 585 000	3 675 000	3 675 000
Solidaritetsarbeid (1 % av ord. kont.)	2 390 000	2 450 000	2 450 000
LOfavør innboforsikring	40 521 531	41 300 000	41 500 000
Sum kontingenter	287 327 882	297 725 000	297 925 000

Annonse- og abonnementsinntekter (Fagbladinntekter)
Inntektsposten videreføres uendret fra revidert budsjett 2026 med kr 400 000, da det ikke er planlagt noen endringer i annonsering eller abonnement for Fontene.

Annen inntekt
Annen inntekt består av følgende poster og videreføres tilnærmet uendret fra revidert budsjett 2026, med unntak av veilederkurs og gamle ubenyttede FO stipend som er tatt ut:

- Profileringsutstyr, noe ned til – kr 3 000 000
  Må ses i sammenheng med 514 FOs nettbutikk
- Inndekkede saksomkostninger – kr 500 000
  Inntekter fra rettssaker hvor FO får medhold og saksomkostninger refunderes forbundet
- Tilskudd fra Helsedirektoratet til godkjenningsordningene – kr 350 000
- Andre refusjoner (behandlingsgebyr godkjenningsordninger og deltakeravgift for diverse konferanser) – kr 400 000
- Sum annen inntekt: kr 4 500 000

Inntekt fra tariffavtale OU-midler:
I 2027 beregner FO å kunne innhente anslagsvis 20,6 millioner kroner i OU-midler knyttet til tillitsvalgtskolering på de ulike tariffområdene:
Kr 18,5 millioner vil kunne finansiere OU-tiltak på KS-området
Kr 1,5 million vil kunne finansiere OU-tiltak på statsområdet
Kr. 11 millioner vil kunne finansiere OU-tiltak på tariffområde Spekter
I tillegg vil FO gjennomføre noen kurs rettet mot medlemmer som ikke er tillitsvalgte. Medlemskurs finansieres ikke av OU-midler.

Netto finansinntekter
Det budsjetteres med kr 2 700 000 for 2027.

Avsetninger og resultat
Det budsjetteres avsetning til solidaritetsarbeid og FO-stipend med henholdsvis 1 og 1,5 prosent.

Avsetning til landsmøte 2031 er kr 3,5 millioner. Avsetninger til egenkapital og streikefond gjøres ved årsoppgjørsdisposisjoner i sak om årsoppgjør 2026.

Kostnader:

Regnskap 2025:	kr 324 174 159
Revidert budsjett: 2026:	kr 326 760 000
Budsjett 2027*:	kr 325 982 000

Som nevnt over tar budsjettforslaget for 2027 utgangspunkt i regnskapet for 2025, revidert budsjett 2026 og økonomisk status pr. 30.09.2026.

Tilskudd til avdelingene er beregnet ut fra ordinær kontingent på 1,55% i 2027.
Det er omdisponert midler i budsjett 2027 sammenliknet med revidert budsjett 2026 for å imøtekomme økte lønnskostnader, samt budsjettpost for Landsmøte 2027 i tillegg til avsetning til Landsmøte 3031.

FOs regnskap er bygd opp med interne regnskapsområder for å kunne rapportere til de politiske organer om hvor stor del av midlene som benyttes til ulike formål i organisasjonen. Landsstyret vedtar budsjett på overordnet formålsgruppe. For saksopplysning er det under hver formålsgruppe beskrevet hvilke midler som er satt av og hva disse midlene er planlagt benyttet til i 2027. For å ha et sammenligningsgrunnlag, er det for hvert kostnadsformål listet opp forbruk pr. 31.12.2025 og revidert budsjett 2026 i tillegg til budsjettforslag 2027. Se vedlagt regneark for en fullstendig oversikt.

10 FOs interne organer
Regnskap 2025: kr 13 698 3940
Revidert budsjett 2026: kr 15 100 000
Budsjett 2027*: kr 17 650 000

Formålsgruppen dekker vedtektsfestede- og landsmøteoppnevnte råd og utvalg, Landsmøtet, Landsstyremøter og Yrkesetisk råd. Lønn for forbundsledelsen ligger i formålsgruppen i tillegg til forbundsledelsens kostnader knyttet til møter med avdelingene. Andre eksterne møter med politisk påvirkning og representasjon som utføres av forbundsledelsen samt kostnader knyttet til pendlerleilighetene.

Økningen i budsjett 2027 skyldes hovedsakelig budsjettering til formål 101 Landsmøte.

20 Fagpolitisk arbeid
Regnskap 2025: kr 7 320 370
Revidert budsjett 2026: kr 7 980 000
Budsjett 2027: kr 7 980 000

Formålsgruppen dekker kostnader knyttet til medlemssaker og bistand fra LO juridisk. Juridisk bistand skjermes i sin helhet. Formålsgruppen omhandler også politiske områder og aktiviteter i tråd med handlingsprogrammet hvor FO har behov for å sette agendaen eller innhente mer kunnskap om et tema for å få det belyst. Internasjonalt solidaritetsarbeid ligger også inn under denne formålsgruppe.

Budsjett for formålsgruppen er videreført fra revidert budsjett 2026.

30 Profesjonsfaglig arbeid
Regnskap 2025: kr 6 376 547
Revidert budsjett 2026: kr 5 665 000
Budsjett 2026: kr 5 265 000

Her budsjetteres samarbeid og prosjekter av profesjonsfaglig karakter. Profesjonsrådene ligger her, FOs stipend, kompetanseinnhenting, godkjenningsutvalg med mer. Kostnader til profesjonsrådene er i hovedsak knyttet til møtevirksomhet for profesjonsrådene og budsjetteres forventningsrett sammenliknet med revidert budsjett 2026.

40 FO-Studentene
Regnskap 2025: kr 1 367 817
Revidert budsjett 2026: kr 1 970 000
Budsjett 2027: kr 1 600 000

Budsjett på formål 410 Årsmøte og landsting/lokallagskonferanser er nedjustert med kr 200 000 ut fra faktiske kostnader pr. 3 kvartal 2026, samt historiske tall på forbruket. Budsjettposten for markedsføring er tatt ut da det belastes medlemsrelaterte kostnader under formålsgruppe 50 organisasjon og informasjon. Budsjett på andre formål i gruppen er videreført fra revidert budsjett 2026.

50 Organisasjon og informasjon
Regnskap 2025: kr 98 371 720
Revidert budsjett 2026: kr 104 855 000
Budsjett 2027: kr 102 710 000

Formålsgruppen skal ivareta organisasjonens vedtatte satsningsområder for medlems-rekruttering - og bevaring, utvikling og synliggjøring av organisasjonen. Formålsgruppen er budsjettert forventningsrett.

FO betaler 2 promille av medlemmenes lønnsmasse i kontingent til LO. Medlemsmassen tilsier at samlet kontingent vil utgjøre 31,3 millioner kroner.

60 FO kursvirksomheten

Regnskap 2025:	kr 15 349 591
Revidert budsjett 2026:	kr 18 170 000
Budsjett 2027:	kr 16 320 000

FO har inngått flere tariffavtaler hvor det er avtalt at det skal settes av Opplærings- og utviklingsmidler (OU-midler). Hvordan disse midlene kan benyttes avhenger av hva som er avtalt i den enkelte tariffavtale.

OU-inntektene er avhengig av hvor mange yrkesaktive medlemmer FO rapporterer på de respektive tariffområdene. Det er videre et krav at det fremlegges dokumentasjon på at OU-tiltakene dekker de formål som er avtalt i den enkelte tariffavtale.

Samlet er posten tatt ned i hovedsak grunnet at veilederkursene er avviklet og det er forventet mindre kostnader knyttet til toppskolering i 2027. Underbudsjetteringen av samleposten skaper rom for endringene landsstyret har vedtatt på utvikling av kursområdet og vil endres i rev. Budsjett 2027.

KS-midler til avdelingene

Midlene fra formål 651 KS-midler til avdelingene for 2027 er økt med 0,5 millioner og fordeler seg basert på antall yrkesaktive KS-medlemmer i hver avdeling pr. 01.10.2026:

	Medlemsgrunnlag*	«Pott» pr avdeling
Viken	3 377	688 568
Innlandet	1 350	283 540
Vestfold og Telemark	1 239	256 088
Agder	1 231	367 537
Rogaland	2 030	410 355
Vestland	2 594	520 985
Møre og Romsdal	1 110	224 947
Trøndelag	1 966	400 931
Nordland	924	188 480
Troms	465	95 060
Finnmark	299	63 510
Til sammen:	16 585	4 000 000

70 Driftskostnader

Regnskap 2025:	kr 86 916 124
Revidert budsjett 2026:	kr 74 948 812
Budsjett 2027:	kr 77 635 000

Hovedformålet er ment å dekke felleskostnader for å drifte forbundet. Dette gjelder lønn til de ansatte, IKT, husleie, porto, m.m. Den største kostnaden utenom lønn og pensjon er felles IKT-kostnader (avtaler, lisenser, support og vedlikehold etc for hele organisasjonen).

80 Avdelingene

Regnskap 2025:	kr 94 773 049
Revidert budsjett 2026:	kr 98 071 188
Budsjett 2027:	kr 96 822 000

Tilskudd til avdelingene utgjør 41 % av yrkesaktiv kontingent. Da rekrutteringen av yrkesaktive medlemmer i 2026 har stagnert, er avdelingenes tilskudd uforandret i budsjett 2027 sammenliknet med revidert budsjett 2026 i likhet med organisasjonen for øvrig. I perioden 2024-2026 er tilskuddet til avdelingene styrket med ca. kr. 10 mill. som følge av medlemsvekst og økte inntekter. Avdelingstilskuddet dekker driften, samt lønns- og pensjonskostnader for tillitsvalgte i avdelingene.

Budsjett for FO Oslo er nedjustert med beløp som avdelingen mottok som kompensasjon for å håndtere Oslo kommune tariffområde. Tariffområdet blir håndtert fra FO sentralt som de andre tariffområdene og team forhandling styrkes deretter.

Beregningen baserer seg på yrkesaktiv kontingent i revidert budsjett 2026 og antall yrkesaktive medlemmer per 01.10.2026. Avdelingstilskuddet skal beregnes på nytt i revidert budsjett 2027 ut fra faktiske tall for kontingentinntekter og antall medlemmer pr. 31.12.2026.

Rammevilkårene og grunnlaget for budsjett 2027

Dokumenter og grunnlagsmateriale for budsjett 2027 er:

- Regnskap 2025
- Økonomisk status pr. 30.09.2026
- Inflasjonsjusterte kostnader (justert med 4 %) pr. 30.09.2026.
- Lønns- og prisvekst iht. frontfagsoppgjøret
- Revidert budsjett 2026
- Retningslinjer for OU-midler
- Antall yrkesaktive medlemmer på 27 800

Budsjettforslag 2027 legger til grunn landsmøtets krav om avsetninger til fri egenkapital, streikefond, solidaritetsarbeid og medlems- og tillitsvalgtstipend.

Avsetning til fagstipender er 1,5% av yrkesaktiv kontingent.

Krav på størrelse av fri egenkapital for FO sentralt er 8% av driftsinntekter.

Minimumskravet for størrelse av streikefondet per yrkesaktivt medlem er økt fra LOs minimumskrav på 1.000 kroner til et FOs internt krav på 1.200 kroner.

Pensjonskostnader for FOs hybridordning i perioden 2016-2026 ble ført på lik linje med innskuddsbasert pensjonsordning. Dette betyr at kostnadene utgjør det som er fakturert I løpet av regnskapsåret, og det påløper ikke noen ekstra kostnader i form av pensjonsforpliktelser fra aktuarberegning ved årets slutt.

Vedlegg:

Budsjett 2027 til LS des 2026.xlsx

Budsjett 2027

AVSETNINGER

	Regnskap 31.12.2025	Rev. budsj. 2026	Budsjett 2027
Kostnadsavsetning			
Fremtidig landsmøte (2027)	3 300 000	3 500 000	3 500 000
SUM AVSETNINGER	**3 300 000**	**3 500 000**	**3 500 000**

KOSTNADER

Sum kostnad pr formålsgruppe	Regnskap 31.12.2025	Rev. budsj. 2026	Budsjett 2027
FOs INTERNE ORGANER	**10 398 940**	**11 600 000**	**14 150 000**
Kongressvalgte organer	10 398 940	11 600 000	14 150 000
Landstyrevalgte faggrupper	0	0	0
OU-finansiering			
FAGPOLITISK ARBEID	**7 320 370**	**7 980 000**	**7 980 000**
Lønn- og arbeidsforhold	3 307 989	3 250 000	3 250 000
Fagpolitiske aktiviteter	1 519 274	2 100 000	2 100 000
Bevilgninger	2 493 107	2 630 000	2 630 000
Landsdekkende klubber			
PROFESJONSFAGLIG ARBEID	**6 376 547**	**5 665 000**	**5 265 000**
Profesjonsfaglig samarbeid/-prosjekter	1 065 221	490 000	390 000
Profesjonsrådene	4 778 439	4 675 000	4 425 000
Faggruppene til disposisjon	267 487	200 000	200 000
Godkjenningsordningene	265 401	300 000	250 000
FO-STUDENTENE	**1 367 817**	**1 970 000**	**1 600 000**
ORGANISASJON OG INFORMASJON	**98 371 720**	**104 855 000**	**102 710 000**
Kontingenter LO/nasjonale og internasjonale	32 596 174	34 250 000	34 385 000
Synliggjøring/politisk påvirkning/org.utvikling	2 244 048	5 205 000	3 925 000
Medlemsrelaterte kostnader	49 795 960	51 400 000	50 400 000
Publikasjoner	44 559	500 000	500 000
Tidsskrifter - Fontene	13 690 980	13 500 000	13 500 000
FO-KURSVIRKSOMHETEN	**15 349 591**	**18 170 000**	**16 320 000**
DRIFT FORBUNDSKONTORET	**86 916 124**	**74 948 812**	**77 635 000**
Lønn-/personalkostnader	46 621 530	47 398 812	50 905 000
Kontor/kontordrift	39 344 195	26 550 000	25 730 000
Revisjon	950 399	1 000 000	1 000 000
FO AVDELINGENE	**94 773 049**	**98 071 188**	**96 822 000**
SUM KOSTNADER (inkl. kapitalavsetninger)	**324 174 159**	**326 760 000**	**325 982 000**

INNTEKTER

	Regnskap 31.12.2025	Rev. budsj. 2026	Budsjett 2027
FAGBLADINNTEKTER	319 623	400 000	400 000
KONTINGENTER	287 327 882	297 725 000	297 925 000
ANNEN INNTEKT	12 358 235	5 600 000	4 250 000
OU-MIDLER	21 170 156	19 500 000	20 600 000
SUM INNTEKTER	**321 175 896**	**323 225 000**	**323 175 000**

DRIFTSRESULTAT

	Regnskap 31.12.2025	Rev. budsj. 2026	Budsjett 2027
Resultat før fin.innt/kostnader	**-2 998 263**	**-3 535 000**	**-2 807 000**
Netto finansinntekter	3 726 702	3 500 000	2 800 000
Resultat etter finans	**728 439**	**-35 000**	**-7 000**

Budsjett 2027

AVSETNINGER

	Tekst	Regnskap 31.12.2025	Rev. budsj. 2026	Budsjett 2027
	FREMTIDIG LANDSMØTE (2023)	3 300 000	3 500 000	3 500 000
	SUM AVSETNINGER	3 300 000	3 500 000	3 500 000

KOSTNADER

10	FOs INTERNE ORGANER			
Formål	Tekst	Regnskap 31.12.2025	Rev. budsj. 2026	Budsjett 2027
	KONGRESSVALGTE ORGANER			
101	Landsmøte		300 000	3 400 000
102	Landsstyremøter	1 517 636	1 300 000	1 300 000
106	LO kongressen	160 726		
701	FB lønn- og pensj.kostnader	6 868 395	7 400 000	7 600 000
710	Andre personlige kostnader til FB	1 220 009	1 750 000	1 000 000
103	AU - andre driftskostnader	43 637	200 000	200 000
210	FB - møter m/i fylkesavdelingene	110 775	200 000	200 000
211	FB - eksterne møter/konferanser i Norge	126 300	100 000	100 000
110	Valgkomite	112 904	50 000	50 000
111	Kontrollkomite	13 514	50 000	50 000
112	Yrkesetisk råd	225 044	250 000	250 000
	SUM KONGRESSVALGTE ORGANER	10 398 940	11 600 000	14 150 000
10	FOs INTERNE ORGANER	10 398 940	11 600 000	14 150 000

20	FAGPOLITISK ARBEID			
Formål	Tekst	Regnskap 31.12.2025	Rev. budsj. 2026	Budsjett 2027
200	Kostnader streik			
201	Forhandlinger tariff	97 496	250 000	250 000
202	Juridisk bistand/konfliktsaker	3 210 493	3 000 000	3 000 000
	SUM LØNN-/ARBEIDSFORHOLD	3 307 989	3 250 000	3 250 000
205	Fagpolitiske forskningsprosjekter	1 490 587	2 050 000	2 050 000
214	Kvinnepolitisk konferanse	28 687	50 000	50 000
	SUM FAGPOLITISKE AKTIVITETER	1 519 274	2 100 000	2 100 000
220	Internasj. Solidaritetsarb. (1 prosent av ord. kontingenter)	2 390 000	2 450 000	2 450 000
221	Bevilgninger	93 000	160 000	160 000
222	Nordisk/intern.fagpol.samarb(kontingenter overf. gr 50)	10 107	20 000	20 000
	SUM BEVILGNINGER	2 493 107	2 630 000	2 630 000
20	FAGPOLITISK ARBEID	7 320 370	7 980 000	7 980 000

30	PROFESJONSFAGLIG ARBEID			
Formål	Tekst	Regnskap 31.12.2025	Rev. budsj. 2026	Budsjett 2027
302	Nordisk/internasj. profesjonsfaglig samarb.	78 224	350 000	250 000
303	Pris "Årets sosialarbeider"	69 145	60 000	60 000
304	Sosialarbeidermarkering			
305	Sosialarbeiderpodden		80 000	80 000
306	Felles profesjonsfaglig konferanse/FO-dagene	1 015		
307	EFSW konferanse	916 837		
*	SUM PROFESJONSFAGLIG SAMARBEID/PROSJEKTER	1 065 221	490 000	390 000
301	FOs stipend	3 585 295	3 675 000	3 675 000
310	Profesjonsråd for BVP	220 412	200 000	100 000
311	Fagstipend BVP	24 230		
320	Profesjonsråd for SOS	210 921	250 000	150 000
321	Fagstipend SOS	48 330		
328	Velferdsviterutvalget	64 991	100 000	100 000
330	Profesjonsrådet VPL	186 205	200 000	200 000
331	Fagstipend VPL	2 820		
206	Vernepleier.no	190 129	250 000	200 000
336	Nettverkssamling VPL		0	0
337	Kompetanseinnhenting	245 106		
*	SUM PROFESJONSRÅDENE	4 778 439	4 675 000	4 425 000
**	SUM PROFESJONSFAGLIGE AKTIVITETER	5 843 660	5 165 000	4 815 000
379	Somatiske sykehus - årsmøte/konf.	267 487	200 000	200 000
	Totalt årsmøter/konf. Faggruppene			
*	ÅRSMØTE/KONFERANSER FOR MEDLEMER	267 487	200 000	200 000
**	SUM TOTALT FAGGRUPPENE TIL DISPOSISJON	267 487	200 000	200 000
382	Evalueringskommisjon BVP	89 855		
384	Evalueringskommisjon SOS	118 100		
386	Evalueringskommisjon VPL	31 948		
387	Skrivekurs videreutdanning	25 498		
*	SUM GODKJ.ORDINGEN/EVAL.KOMM./SKRIVEKURS	265 401	300 000	250 000
30	PROFESJONSFAGLIG ARBEID	6 376 547	5 665 000	5 265 000

40	FO-STUDENTENE			
Formål	Tekst	Regnskap 31.12.2025	Rev. budsj. 2026	Budsjett 2027
410	Årsmøte og landsting/lokallagskonf	550 728	900 000	700 000
420	Arbeidsutvalget/SST	499 898	450 000	500 000
430	Fagkonferanser	75 142	50 000	50 000
440	Skolering av lokallagsledere/n-ledere	119 262	100 000	100 000
450	Lokallagsarbeid	122 388	250 000	250 000
460	Markedsføring	399	220 000	0
40	FO-STUDENTENE	1 367 817	1 970 000	1 600 000

50	ORGANISASJON OG INFORMASJON			
Formål	Tekst	Regnskap 31.12.2025	Rev. budsj. 2026	Budsjett 2027
501	LO-kontingent	30 159 446	31 300 000	31 300 000
502	Andre kontingenter	1 203 253	1 365 000	1 500 000
208	Kontingent - nordisk/intern.fagpol.samarbeid (222)	524 543	850 000	850 000
308	Kontingenter, Nordisk/intern. yrkesfaglig samarb.(302)	708 932	735 000	735 000
*	SUM KONTINGENTER	32 596 174	34 250 000	34 385 000
512	Organisasjonsutvikling	152 626	630 000	630 000
520	Organisasjonsutvikling - Sosialarbeideruka	338 027	600 000	350 000
521	Organisasjonsutvikling - Avdelingsgjennomgang	373 420	1 200 000	550 000
522	Organisasjonsutvikling - Ledermedlemmer	877 146	1 045 000	1 045 000
509	Synliggjøring/politisk påvirkning	183 278	400 000	400 000
523	Synliggjøring av FO - Forskerfrokost	0	280 000	100 000
516	Strategisk kommunikasjonsarbeid	46 880	700 000	500 000
517	Arendalsuka	272 670	300 000	300 000
527	Hardware / teknisk utstyr - kommunikasjon		50 000	50 000
*	SUM ORGANISASJONSUTVIKLING	2 244 048	5 205 000	3 925 000
503	Medlemsforsikringer	41 208 581	41 300 000	41 500 000
504	Profilering/digital markedsføring	8 295	0	0
524	Digital markedsføring	77 676	500 000	300 000
525	Digital markedsføring - SoMe	240 771	500 000	700 000
526	Digital markedsføring - Faste abonnementskostnader	395 259	500 000	400 000
518	Studentmateriell	180 187	300 000	0
519	Innmeldingsgave	274 738	800 000	0
514	Nettbutikk (se kto 3205)	7 089 237	6 000 000	6 000 000
506	Rekruttering - aktiviteter	321 215	1 500 000	1 500 000
530	Medlemskurs - ikke OU-finanisert			
*	SUM MEDLEMSRELATERTE KOSTNADER	49 795 960	51 400 000	50 400 000
			51 400 000	51 400 000
505	Egne publikasjoner	44 559	500 000	500 000
*	SUM EGNE PUBLIKASJONER	44 559	500 000	500 000
507	Fontene	12 752 205	12 750 000	12 750 000
508	Annonsebilag Fontene	443 554	250 000	250 000
510	Vitenskapelig redaksjon Fontene forskning	346 225	250 000	250 000
511	Utviklingskostnader Fontene	148 996	250 000	250 000

*	SUM TIDSKRIFTER - FONTENE	13 690 980	13 500 000	13 500 000
599				
50	ORGANISASJON OG INFORMASJON	98 371 720	104 855 000	102 710 000

60	FO KURSVIRKSOMHETEN			
Formål	Tekst	Regnskap 31.12.2025	Rev. budsj. 2026	Budsjett 2027
601	Forhandlingskurs KS	269 731	500 000	500 000
602	Arbeidslivskurs KS	2 462 860	1 700 000	2 500 000
603	Arbeidslivskurs NHO	25 523	70 000	70 000
611	Profesjonskurs for tillitsvalgte	1 002		
606	Den nye IA-avtalen			
613	Tariffkonferanse	677		
620	FO's skoleringsuke	182	500 000	400 000
621	FOs skoleringsuke - kursutvikling	123 850	500 000	500 000
630	Grunnkurs tillitsvalgte	1 139 180	500 000	600 000
631	Opplæring UH-sektor		250 000	250 000
645	TV-skolering Virke-området	171 209	250 000	250 000
646	TV-skolering i NHO-området	95 648	250 000	250 000
651	KS-midler til avdelingene	3 187 043	3 500 000	4 000 000
660	Arbeidslivskurs (formålene 660+661-664)			
665	TV-samlinger i statsområdet	1 415 060	1 000 000	1 000 000
666	TV-samlinger i Spekter-området	799 226	650 000	650 000
670	Arbeidslivskurs Virke - FO sentralt	133 100	100 000	100 000
671	1 helse-og sos.pol.påvirk.kurs	169 003	200 000	200 000
674	Videreutvikling/digitalisering av kurs	212 449	1 400 000	1 400 000
675	Veilederkurs	1 688 552	1 650 000	0
678	Turnuskurs	239 219	100 000	100 000
683	Skolering av avdelingstillitsvalgte	1 587 577	900 000	900 000
684	Opplæring av avdelingsstyrene	2 519	50 000	50 000
687	Sentral skolering i KS området	492	300 000	300 000
689	OU-finansiert kurs- og konferanserådgiver	1 031 261	1 000 000	1 000 000
690	Arbeidsgruppe ledermedlemmer	0	100 000	100 000
692	Kurs vold og trusler	28 134	500 000	0
698	Kurs om vold og trusler - kursutvikling	0		
694	Toppskolering	373 706	2 000 000	1 000 000
695	Kvinnekurs	192 389	200 000	200 000
610	Organisasjonsutvikling			
	Sum	15 349 591	18 170 000	16 320 000
697	Overføring til/fra ubrukte midler			
60	FO KURSVIRKSOMHETEN	15 349 591	18 170 000	16 320 000

70	DRIFTSKOSTNADER			
Formål	Tekst	Regnskap 31.12.2025	Rev. budsj. 2026	Budsjett 2027
702	Lønn ansatte sentralt	39 055 675	39 500 000	43 500 000
703	Pensjon, AFP	5 300 782	4 800 000	4 800 000
704	Forsikring ansatte	1 306 003	1 350 000	1 200 000
705	Administrative kostnader	836 705	1 223 812	900 000
706	Personalopplæring	219 868	350 000	350 000
707	Velferdsutvalget	41 166	130 000	130 000
708	HMS-arbeidet	367 730	400 000	400 000
709	Stillingsannonser/utlysning	107 008	75 000	75 000
713	Reisekostnader	297 415	400 000	400 000
714	Drift av SOL (strategisk-operativ ledergruppe).	120 439	170 000	150 000
799	Rådgivere til tillitsvalgtsskolering	-1 031 261	-1 000 000	-1 000 000
	SUM LØNN-/PERS.KOSTN, ORG.UTVIKL. FORBUNDSKON	46 621 530	47 398 812	50 905 000
711	Kontorlokaler	6 675 657	7 500 000	7 500 000
712	Kontordrift	806 068	850 000	800 000
715	Vedlikehold eiendom	427 892	450 000	620 000
720	IT	8 826 570	8 000 000	7 000 000
725	IT Hardware	722 053	750 000	750 000
726	IT Bistand	1 660 670	1 200 000	1 200 000
727	IT Utvikling	18 360 028	5 920 000	5 920 000
730	Utgående porto	222 925	400 000	300 000
734	Budbiler	86 523	80 000	80 000
744	Elektronisk kommunikasjon	755 139	580 000	580 000
750	Gebyrer	191 727	160 000	160 000
763	Innkjøp tidsskr./bøker	17 716	20 000	20 000
764	Abonnement	591 226	640 000	800 000
	SUM KONTORLOKALER/KONTORDRIFT	39 344 195	26 550 000	25 730 000
752	Revisjon	950 399	1 000 000	1 000 000
70	DRIFTSKOSTNADER	86 916 124	74 948 812	77 635 000

80	FO AVDELINGENE			
Formål	Tekst	Regnskap 31.12.2025	Rev. budsj. 2026	Budsjett 2027
800	Kost.avd. til fordeling	124 282		
822	Viken	13 919 737	14 431 000	14 594 000
803	Oslo	10 018 069	9 098 000	8 998 000
804	Oslo tariffområde		1 386 188	0
823	Innlandet	7 814 300	7 880 000	7 830 000
824	Vestfold og Telemark	6 296 336	6 466 000	6 549 000
825	Agder	6 271 985	6 336 000	6 335 000
811	Rogaland	8 397 781	8 867 000	8 954 000
826	Vestland	11 399 380	11 882 000	11 933 000
815	Møre og Romsdal	5 863 440	6 053 000	6 033 000
821	Trøndelag	9 284 756	9 702 000	9 702 000
818	Nordland	7 178 068	7 457 000	7 350 000
819	Troms	4 240 001	4 347 000	4 406 000
820	Finnmark	3 964 913	4 166 000	4 138 000
80	FO AVDELINGENE	94 773 049	98 071 188	96 822 000

Budsjett 2027

INNTEKTER

	Regnskap 31.12.2025	Rev. budsj. 2026	Budsjett 2027
FAGBLADINNTEKTER	319 623	400 000	400 000
KONTINGENTER	287 327 882	297 725 000	297 925 000
ANNEN INNTEKT	12 358 235	5 600 000	4 250 000
OU-MIDLER	21 170 156	19 500 000	20 600 000
SUM INNTEKTER	**321 175 896**	**323 225 000**	**323 175 000**

		Regnskap 31.12.2025	Rev. budsj. 2026	Budsjett 2027
3010	Annonseinntekter	219 623	300 000	300 000
3011	Provisjon			
3030	Abonnementsinntekter	100 000	100 000	100 000
	SUM FAGBLADINNTEKTER	**319 623**	**400 000**	**400 000**
3045	Diverse avg.pl. salg			
3200	Kursinntekter (se formål 530)	672 000	700 000	0
3205	Profileringsutst - internt	2 899 267	3 400 000	3 000 000
3925	Tilskudd Helsedir. (se 380-387)	0	350 000	350 000
3930	Diverse refusjoner			
3935	Inndekkede saksomkostn	800 533	500 000	500 000
3940	Andre refusjoner	531 723	400 000	400 000
3950	Andel streikekostn.fra avdelinger			
3970	Ekstraord. Inntekter (gml.stipendm	354 713	250 000	0
	Omdisponering av egenkapital fra	7 100 000		
	SUM ANNEN INNTEKT	**12 358 235**	**5 600 000**	**4 250 000**
3110	Ordinær kontingent	236 151 415	245 000 000	245 000 000
3220	Redusert kontingent	4 369 836	4 800 000	4 800 000
3130	Student kontingent	310 100	500 000	500 000
3245	Solidaritetskontingent	2 390 000	2 450 000	2 450 000
3246	Stipendieordningen	3 585 000	3 675 000	3 675 000
3960	Innboforsikring	40 314 431	40 800 000	41 000 000
3962	Innboforsikring studenter	207 100	500 000	500 000
				52 925 000
	SUM KONTINGENTER	**287 327 882**	**297 725 000**	**297 925 000**
3910	Tilskudd Stat	2 305 720	1 500 000	1 500 000
3911	Tilskudd Spekter	1 017 857	1 000 000	1 100 000
3915	Tilskudd KS	17 747 004	17 000 000	18 000 000
3917	Tilskudd Virke	99 575		
3918	Tilskudd NHO			
	SUM OU-MIDLER	**21 170 156**	**19 500 000**	**20 600 000**
	SUM INNTEKTER	**321 175 896**	**323 225 000**	**323 175 000**

Fellesorganisasjonen

AU-nummer: AU-sak 242-26
LS-nummer: LS-sak 82-26

Uttalelser fra Landsstyret

Arbeidsutvalget innstiller for landsstyret:

1 Evt. uttalelser fra Landsstyret legges frem i møtet