

# Innspill fra Utviklingsverksted på Refsnes (10.03.2017) og Vårsamling på Verket (24.05.2017)



## Spørsmålene fra Refsnes:

*Hvordan kan din organisasjon bidra til at både ungdom og voksne får bedre forutsetninger å gjøre gode valg? Gi konkrete eksempler.*

*Hva gjør vi for å utvikle utdanningsinstitusjonene slik at de i større grad både tilfredsstiller samfunnsbehovene og treffer de unge bedre? Både på form og innhold.*

*Hvordan skal vi organisere oss i Østfold slik at de ulike næringene og kommunene/ fylkeskommunen kan opptre enhetlig ved innmelding av kompetansebehov til høgskoler og fagskoler?*

*Hvordan skal vi knytte behovet i arbeidslivet opp mot utdanningstilbudet i fylket?*

*Praksis på arbeidsplass for elever gir dem nødvendig kunnskap om arbeidslivet, øker motivasjonen og hjelper ungdom til å gjøre et godt valg. Praksis under studier gjør at studenter er bedre forberedt til arbeidslivet. (spm til arbeidslivet)*

*A). Hvilke utfordringer har bedrifter og offentlige virksomheter med å ha ungdom i praksis? B). Hvordan kan vi tenke nytt for å øke praksismuligheter?*

*Hva tenker dere er viktige grep for at kompetanseforum Østfold skal fungere best mulig?*

*Hva må til for å få de til å fullføre videregående? (spm til ungdom)*

*Hva må vi gjøre for å få flere studenter til å fullføre studier? (spm til ungdom)*

*Hvordan kan vi utvikle utdanningsinstitusjonene slik at de treffer både samfunnsbehovene og ungdommene bedre? Både på form og innhold. (spm til ungdom)*

*Hva tenker ungdom om fremtiden, gi noen eksempler på aktiviteter, som dere kan gjøre sammen for å formidle deres syn i forhold til utdanning, jobb og fremtiden. (spm til ungdom)*

## Spørsmålene fra Verket:

*Ut fra det vi hørt i dag, hvilke utfordringer ser du for din organisasjon eller din næring fremover?*

*Flere unge mener at utdanningsform og innhold er utdatert. De forstår ikke sammenhengen mellom det de lærer på skolen og det de skal bli og mister motivasjonen. Hvordan kan vi bidra til at utdanningsinstitusjonene endres slik at de treffer både samfunnsbehovene og alle ungdommene bedre? Både på form og innhold.*

*Hvordan følger vi opp for behovet for omstilling for å møte de nye behovene og kompetansekravene?*

*Diskusjon etter et kort innlegg fra Nortura om erfaringer med MatfagNett, hva kan vi lære av og hva nå? Hvem kan gi nødvendig endring?*

*Hvordan kan vi bygge effektive nettverk som gir resultater? Hva skal til for at du i din rolle/ditt fag skal tenke at det er verdt å bruke tid på nettverksarbeid? Hva er viktig å gjøre for å komme videre?*

## Innspillene, sortert etter tema/problemområde:

### Samarbeid for å nå ungdom og foreldre (for mer innsikt i arbeidslivet og kompetansebehov + markedsføring av lokalt arbeidsliv)

- Ungdommene må allerede på ungdomsskolen få best mulig kjennskap til:
  - De valgene de faktisk har
  - Hvilket behov arbeidslivet har for yrkesgrupper i fremtiden (både næringslivets behov og samfunnets behov – ikke nødvendigvis sammenfallende)
- Hvorfor ikke engasjere ungdom i vgs i større grad? Ungdom som snakker til ungdom gir gjerne gode resultater
  - La de få jobbe med prosjekter hvor de skal ut til ungdomsskoler og finne ut hva ungdomsskoleelever vet om sine yrkesvalg.
  - La de få konkludere med hva som skal til for å øke ungdomsskoleelevenes bevissthet rundt sine valg.
  - La de få reise tilbake til ungdomsskolene og teste ut sine teorier.
- Samle nettverk med frivillige som bidrar på fritiden
  - Legge til rette for at ungdom kan utforske, kodeklubb etc i samarbeid med Tekna, Inspiria etc
  - "Nå foreldre tidlig nok"-aktiviteter: Viktig å nå foreldrene: hvordan kommer vi tidlig nok inn (tidlig ungdomsskole)? Flere arenaer for ungdommen, men når ikke foreldrene.
  - Karriereveiledere kan arrangere foreldrekurs (f. eks, om hvordan å ta valg)
  - Sommerkurs på bedrifter
  - Motiveringsdager for navbrukere med barn, gjerne i samarbeid med Inspiria, bruke motivatorer ala Arna Krokan, også på foreldremøter
  - Bedrifter profilerer seg mer inn i ungdomsskole
  - Åpnedager på bedrifter
  - Hospitering for lærere
  - For ungdomsskoleelever:
  - Speed-dating med bedrifter, messer
  - Besøke høyskole/universitet/bedrifter/organisasjoner etc.
  - Bruke partnere i arbeidslivet i undervisningen for å gi kunnskap om arbeidslivet

### Mer praksis for både ungdom og lærere både på skole (grunnskole/videregående/høyskole) og ute i virksomheter

- Prøve seg i bedriften i 9trinn, men ikke finne selv, men skolen hjelper med det.
- Hva med å ta med inn andre yrkesgrupper i skolen, på besøk, på korte oppdrag som gjestelærere?
- Mentor-ordning for studenter og lærlinger, (bl.a. med seniorer)
- Styrking av YFF (bedrifter mangler plan og mal)
- Forberede elever og oppfølging fra skole (for brå overgang fra skole til lære)
- Praksisplasser og nødvendigheten av å sikre kobling mellom utdanning og næring.
- Bedrifter trenger mer oppfølging fra skole og NAV (særlig det gjelder de utplasserte, som trenger litt ekstra)

### Kompetanseheving:

#### For lærere, for relevans i undervisningsfagene også i yrkesfagene

Lærere mangler kompetanse om utstyret (yrkesfagutdanninger) og teknologi

Må ha bedre samarbeid med næringslivet for å bruke verktøyene. Elever/studentene har bedre forståelse av utstyret enn noen lærere

- Kurs
- Hospitering mellom ansatte på bedrifter og lærere/bytte arbeidsplass

### Kompetansepåfyll i digitale ferdigheter for lærere

- Dialog med IT-selskaper
- Inspirasjons seminarer
- Spesielt tilpasset kurs

## **Utvikling av digitalkompetanse og bruk av teknologi (for alle)**

### **Kompetanseheving (etterutdanning) på tvers av kommuner**

### **Styrking av karriereveiledning, kompetansepåfyll til karriererådgivere og andre veiledere**

Dag for karriereveiledere: Invitere karriereveiledere på ungdomskolen til seminar (gratis) hvor alle opplæringskontorene og bedrifter presenterer sine fagområder. Lage oppgaver til veilederne som man kan jobbe med konkret på skolen.

Ferdighetene, evner, lære å lære og riktige holdninger bør vektlegges i informasjonen

## **Kunnskap om karriereveiledning, styrking av karriereveiledning**

### **Strategisk kompetanseplanlegging i arbeidslivet**

### **Livslanglæring og soft skills**

### **Hvordan gjøre gode overganger fra grunnskole, vgo, høyskole/universitet.**

### **Kompetansemiljøer/utviklingsmiljøer (næringsliv, forskning, høyskoler)**

#### **Utstyr:**

Yrkesfag har utdatert utstyr, som gjør at elevene har utdatert kompetanse når de kommer u i bedrift og må dermed læres opp på nytt.

(Behov for) kompetanseutvikling hos lærerne, som blir synlig for eksempel når skolene kjøper inn nytt utstyr. Men er svaret flere ressurser til skolen eller å sende lærere ut i bedrift?

Skolene arver gammelt utstyr. Det ser eleven når de kommer ut i bedrift, der det nye utstyret er.

## **Andre innspill**

- Løfte status for yrkesfag
- Treffe de som står i en utfordring og trenger ny kompetanse
- Formalisere den kompetansen voksne arbeidstakere har
- Synliggjøre at utdanning lønner seg
- Praksisplasser er dyrt (særlig for små bedrifter).
- Lærlinger kan ofte bli en for stor "byrde" eller kostnad for mindre bedrifter (innen IT-bransjen).
- Trenger mer individuelt tilpassede opplæringsmuligheter
- Utnytter vi mulighetene til å tilrettelegge, eller får læreplanene alltid førsteprioritet?
- Får ikke studert videre fordi man mangler spansk og gym, og man ønsker å ta videreutdanning i noe annet som man brenner for og har kunnskap om. Kommer ikke inn på utdanningsløp pga manglende fag som ikke er relevant for utdanningen. Dette er problematisk og skaper ledighet.
- Mer individuelt tilpasset opplæringsløp. Hvis man vil jobbe med kjemiprosess, hvorfor skal man lære dreiebenk? Bruke masse tid på det under utdanningen? Trenger ikke kunnskap om å bli en god bilmekaniker eller sveiser hvis man skal jobbe med kjemiprosess.
- Kjøpe deler av opplæring bedrift? Noe i klasserom/på skole, og noe i bedrift. Kombo av skole og bedriftsskolegang. Norsk bedrift kan tjene penger på å gi utdanningsprogram for skoler. Og skoler kan fokusere på teori/pedagogikk, mens bedrifter kan fokusere på praksisopplæring.

- Vgs hadde hatt noen bedrifter som hadde fått f.eks. stimuleringsmidler fra NAV, skole og bedrift lager opplæringsplakke, mens NAV/a.dir gir offentlig støtte til å dekke risikoen. Skoler/offentlig sektor blir noe moraliserende til offentlig business. Mens bedriftene er avhengig av at de må kunne gå rundt, de er samarbeidsvillige, men de må også tjene penger.
- Mange arb.søkere (unge) får ikke jobb fordi de mangler arbeidserfaring. Kunne dette vært løst med å gi praktisk kunnskap/arb.markedskunnskap allerede i skoleløpet?
- Offentlig arbeidsgiver: **Det er en stor utfordring at vi ikke klarer å rekruttere den kompetansen som er nødvendig for å utvikle offentlig sektor.** Vi rekrutterer etter kriterier som karakterer og formalkompetanse. Dette gjør at vi får ledere som egner seg til å styre og kontrollere – ikke ledere som står i spissen for utvikling og endring. Høgskolesystemet: Opplever samme utfordringer som Videregående skole og Offentlig arbeidsgiver. **En kultur preget av mangel på nysgjerrighet, utviklingsønske, og også manglende kompetanse og interesse for samfunnets behov.** Dette gjør at høgskolene ikke er i stand til å utvikle relevante program og undervisningsformer. Forskningsarbeidet blir ikke brukt til å øke kvaliteten på undervisningen. Privatpraktiserende ansatte som ikke deler.
- Ikke tilfredsstillende tilbud til de som ikke får læreplass
- Behov for mer fleksible løp
- Næringslivet trenger informasjon om praksisbrev
- Tidlig innsats viktig
- Samarbeid mellom forvaltningsnivåer er viktig
- Nav systemet: du kan ikke ta etterutdanning for da mister du midler.
- Det er mange utenlandske arbeidstakere som innehar den aktuelle kompetansen, men som derimot har behov for språkopplæring og tilpassede løp.
- NAV tar også imot mange unge som trenger mer tilpassede løp, og er avhengige av et samarbeid med fylkeskommunen og bedriftene i forhold til hvordan de skal kunne veilede brukerne. NAV er opptatt av å følge med i tiden, og er avhengige av et tett samarbeid med næringslivet.
- Ungdom blir tvunget til å komme inn i bransjen via bemanningsbedrifter framfor å komme direkte ut i bedriftene, noe som kan føre til at man får mindre søkere til bransjen. Mange ansettelsesforhold er via bemanningsbyrå, og færre via bedriftene. Det gjør det vanskelig for bedriftene å bygge opp kompetansen til sine ansatte.
- Vi har også vært litt inne på helseutfordringer i dag. Det er fint at vi begynner å snakke om denne problemstillingen. Med tanke på flyktningstrømmen så har de med seg en bagasje som vi ikke nødvendigvis har vært borti tidligere. Majoriteten av bedriftene i næringen er små bedrifter bestående av godt voksne mannfolk, med begrensninger i forhold til psykologisk og sosialkompetanse. Hvis skolene kan jobbe tettere på elevene i forhold til det sosialpedagogiske, kan dette være med på å styrke elevene i forhold til veien videre inn i arbeidslivet.
- Det hadde kanskje vært en ide å danne et eget nettverk med fokus på velferdsteknologi.
- Kommunen opplever et dårlig samarbeid rundt psykisk helse, da man må forholde seg til mange ulike aktører. Staten kommer med mange midler for å igangsette ulike prosjekter, men vi sliter med å rekruttere helsesøstre, psykologer ++
- Etterlyser samarbeid/samordning mellom kommuner.

#### Nettverk:

- Beslutnings og oppfølgingsansvar for felles produkt i nettverket, for å levere progresjon mellom samlingene.
- Sikre at partene ser egen nytte, indre motivert. Sikre relevans til daglig drift, fragmenterte det store og overordnede til mindre og mer nære relevante problemstillinger
- Seminarer for bedrifter som inkluderer elever/studenter
- Facebookgrupper, med moderator. Diskusjoner kan holdes der.
- Viktig å sette sammen en gruppe som kan lage gode løsninger.
- Noen typer forpliktelser, rammer på hva slags engasjement man trenger for å sitte i denne gruppen. Sender tilbakemeldinger/innspill/refleksjoner.
- Mennesker/elever med psykiske lidelser burde være med i nettverket. Større fokus på dette, snakke om dette. Individens perspektiv.
- Ikke så mye møter - stimulere til "naturlig" nettverk. Snakke sammen om hvilke muligheter og utfordringer som er

- Tverrfaglige grupper: må gå bredt for å få inn flere ideer og kunnskap
- Blir litt kjent og ser hva er det vi gjør og hva er det vi trenger av hverandre
- Få noen som tar eierskap til "klyngeprosjekter" – Kompetanseforum Østfold er et godt eksempel på noen som kan være pådriver og eier av sånne prosjekter.
- Gjøre dette til en del av et omdømmeprogram for Østfold der bedrifter får tilbake for å bidra...
- Fylkeskommunen må bidra og sette sammen de riktige menneskene for å skape clusters og få folk til å bidra.
- Få med de som sitter og bestemmer på sånne seminarer som dette og ikke bare være en som drar og blir inspirert.
- Vi trenger klyngeprosjekter og arenaer som følger opp sånne arrangementer som dette. Her er det viktig at noen tar eierskap og ledelse. Burde dette være fylkeskommunen?! Kompetanseforum?!
- Vi tror mange bedrifter kan tenke seg å bidra inn i prosjekter der elever som trenger å få utnyttet sitt potensiale.
- "Bryte" ned nettverkene til mer operative nettverk.
- Nettverkene må ha forankring i ledelsen ved den enkelt virksomhet, og det må være en forventning til at nettverksdeltakerne aktivt forsøker å finne aktiviteter og løsninger som er relevante for egen virksomhet.
- Nettverksdeltakerne må kunne forplikte sin egen organisasjon til utprøving – utveksling og deling av kompetanse.
- Ikke kun en informasjonsplikt overfor egen virksomhet, men en aktivitetsplikt.
- Utfordre dagens nettverk. Vurdere nye nettverk som kan erstatte de som ikke fungerer etter hensikten – grupper som ikke kan vise til resultater (forbedret praksis på virksomhetene) bør oppløses.
- Man kan ha nettverk over internett, og trenger ikke å møtes.
- Ta initiativ, det man tar opp bør ha relevans og nettverket må være et sted der deltakerne har ønske om å delta
- Bedrift: Kan oppleve at det kan være vanskelig når man henvender seg til opplæringsinstitusjoner, vi bør lage et felles system for framgangsmåte.
- Nettverkene i form av konklusjoner om /rapport/ innspill til nye linjer/studietilbud/politikk etc
- Forankring i fylkesplan vedr. for eksempel. Kompetanse.
- Viktigste av alt er at det er en delingskultur og at alle bidrar Oversiktlig så alle vet hva den enkelte kan og må bidra med "Oppgavepålagt" - konkrete oppgaver som skal presenteres ved neste møte av hvert medlem Litt gruppepress for økt gruppedynamikk En klar agenda og et klart mål Faste møtepunkter og stedet, satt gjennom året Alle gruppens medlemmer må stilles krav til- innhente informasjon, holde seg oppdatert, ha fokus og bidra Bredde i medlemsmassen og med medlemmer som har mandat til å agere

## **Bedre kunnskap om bedriftenes/arbeidslivets kompetansebehov for utdanningsrelevans**

### **Systematisk dialog (møteplass) på tvers av sektorer**

-Samlinger til Kompetanseforum (både i store fora og i kompetansegrupper)

-Samarbeidsplattform mellom næringsliv, grunnskole og kommuner

### **Kunnskapsgrunnlag**

-Analysenettverk og sammensetting av kunnskapsgrunnlag + vurdering

-Matchmaking for diverse samarbeidsprosjekter og diverse aktiviteter

-Kompetanseklynge – bedriftene etterspør spesialtilpassede kurs på ulike nivå

(tenke videre på dette innspill?)

### **Kommunikasjon**

-KF møtes også digitalt, digital kanal for informasjonsflyt

-Hvordan finne riktig person i kommunene? Det er utfordrende å nå ut til kommunene i fylket.

### **Synliggjøring av utdanningstilbud, aktører:**

- HIØ, NMBU, HIOA

- Fagskoler
  - Etter- og videreutdannings tilbydere
- Hvilke aktiviteter i tillegg til KFs samlinger?