

GRUPPE 1

1. Er det noe ny type kompetanse som dere ser at det er behov for?

- Corona fremskynder kunnskap om bruk av digitale verktøy. Mangel på utstyr og grunnleggende IT-ferdigheter er et hinder for god digital samhandling i en bedrift, stort gap mellom hva ledelsen behersker og de langt nede i organisasjonen.
- Mangel på digitale ferdigheter i helse- og oppvekstsektoren.
- Problem at leverandører av EVU (feks AOF) ikke slipper til på de offentlige skolene kveldstid pga smittevern.
- Tilbud om gratis IT-kurs ved hjelp av corona-midler (HiØ) ble hemmet av korte frister, igansettingstidspunkt (sommer), og målgruppens motivasjon. Mange deltagere var veldig lite aktive, og mange manglet grunnleggende ferdigheter for å ha nytte av nettbaserte tilbud.
- Flere arbeidsgivere enn før etterspør fagbrev og spisskompetanse, derfor økt etterspørsel etter fagskolens tilbud.
- Folk er redde på jobb pga corona. Kompetanse om beredskap og risikovurderinger er viktig, og kreves av mange nå.

2. Hva skal til for at din virksomhet kunne jobbe bedre med kompetanseheving av egne ansatte?

Tid og økonomi:

- midler til å hente inn vikarer når noen er på kurs
- reelt avsette tid. Ikke opplæring og samtidig ivareta ordinære oppgaver som før.
- Manglende motivasjon hos ansatte. Ofte knyttet til muligheten for økt lønn, ikke annet.
- Verktøy for kompetansekartlegging savnes.
- Oversikt over totale tilbud savnes (utdanning.no gir bare et bilde av noe) Vanskelig å finne noe som passer til de individuelle behovene. Ofte trengs skreddersøm.
- En kompetanseplan må inkludere ansatte på alle nivåer. "alle skal med".
- De som har deltatt på et kompetansetiltak må forventes å dele sin kunnskap med andre i organisasjonen.

3. Hva skal til for at din virksomhet skal kunne inkludere flere på arbeidsplassen?

- Fokuserer på grunnleggende ferdigheter (lese, skrive, språk) Spesielt i helsesektoren er språk og digital kompetanse veldig viktig.
- Lage tilpassede løp som gjør at personer med profesjonsutdanning (feks sykepleie) fra utlandet kan fylle de hullene som mangler for å få norsk godkjenning
- I det hele tatt utvikle systemer som kan fylle hull i den enkeltes kvalifikasjoner uten å måtte starte et helt utdanningsløp

- Det offentlige er ofte gode på å ta inn folk i hospitering, utprøving o.l. men har som oftest ikke et tilbud til dem etterpå.
- Konkret som vi kan påvirke: Kompetanse Norges tilbud KompetansePluss arbeid og KompetansePluss frivillig må rettes mot arbeidsledige, de må også kunne søke. (jeg kjenner ikke til hva dette er, men det hørtet fornuftig ut!)

GRUPPE 2

1. Er det noe ny type kompetanse som dere ser at det er behov for?

I kjølvannet av koronaen ser alle at det er ett økt behov for at den enkelte ansatte og student har behov for å øke den digitale kompetansen. De fleste hadde denne kompetansen fra før men nå måtte man ta den i bruk på alle arenaer.

- Muligheter for å lære mer om digitale produksjoner
- Hvordan undervise/ veilede på en god måte gjennom digitale løsninger
- Trenger kompetanse på software og hardware
- Hvordan få den digitale kompetansen og løsningene helt ut på arbeidsplassen
-

De digitale løsningene har ført til at reisevirksomhet har gått ned, møtene er mer effektive og kortere

Man ser at man burde vært tidligere ute med å undervise digitalt slik at dette var noe som allerede var noe lærere og studenter var vant til. At man sitter på hjemmekontor fører også til at man i større grad må ta beslutninger alene, den adhoc konfereringen med sidekollega forsvinner

2. Hva skal til for at din virksomhet kunne jobbe bedre med kompetanseheving av egne ansatte?

Felles er at alle har en kompetansehevingsstrategi mer eller mindre fungerende.

Det er viktig å legge vekt på at den ansatte skal kunne relatere kompetansehevingen og se seg selv som en viktig brikke som en del av bedriftens utvikling

HIØ er har ett samarbeid med Østfold Forskning for å kartlegge i hvilken retning kompetansene dreier. Man oppretter også en doktorgrad i det digitale samfunn.

For å kunne ivareta kompetanse heving er det viktig å få virksomheten over på digitale plattformer

Man utarbeider bransjeprogram for å kompetanse heve arbeidssøkende og permitterte

Man har kompetanseplaner og flere bedrifter spisser kompetansen til sine ansatte. Man ønsker å jobbe enda mer med kompetanseplan i sin bedrift

Man går til innkjøp av eksterne kurs-

Det etterspørres mer kombinasjon av teori og praksis fra næringslivet til høgskolen

Man må prøve å tenke annerledes når man rekrutterer, mer bruk av lærlinger, mer opplæring i bedrift.

3. Hva skal til for at din virksomhet skal kunne inkludere flere på arbeidsplassen?

Vanskelig å inkludere om det er språkutfordringer

NAV satser mer på norsk kurs, dette gjelder også til en viss grad bedrifter som ansetter utenlandske arbeidstakere

Utdanningsinstitusjonene opplever at de ikke har nok kunnskap om tilrettelegging / inkludering av elever med utfordringer

Hjelpemiddelsentralen har tilbud om oppfølging og utredning på arbeidsplass / skole

GRUPPE 3

Hva det er som brenner nå og hvordan vi kan styrke arbeidet i Kompetanseforum Østfold. Er det noen nye utfordringer på kompetansefeltet har kommet opp nå under korona?

Fordeler en del kompetansemidler uten de stramme føringene som NAV. Fylket fikk tilført pakke på 60 mil, hvor det fortsatt er litt midler igjen. Ser stor etterspørsel etter å bygge kompetanse. Gledelig å se at det jobbes sentralt (partene i arbeidslivet) med kompetanseheving i bedriftene.

Hva slags type kompetanse:

- Digitalisering
- Bygge generell kompetanse om omstilling (eks. reiseliv, nye markeder, segmenter)

Hvordan løse nye problemer på en god måte, ønsker mer kunnskap om dette.

Hva har vi sett i egen organisasjon, hvor robuste er vi?:

- kjørt gruppekompetansetiltak, har synliggjort individuell tilpasset kompetanse
- se den enkelte og den enkeltes behov
- hvordan være nyansatt og ta imot nye medarbeidere og utfordringer med å fase inn nye medarbeidere.
- Snu måten å tenke på ref. foredragsholder. Leder medarbeider, få tips om hvordan dette kan gjøres på en god måte.

Sikrer at medarbeider står i arbeid.

Målgrupper:

Ser at ungdommen er sårbare og rammes hardest ved at de mister lærlingeplass, noen årsaker kan være:

- liten erfaring

- Mangler nettverk,

Ser også at de som står utenfor arbeid og aktivitet rammes, denne gruppen prioriteres hos NAV

Ser også at godt voksne (50+) som mister jobben sliter med å komme i arbeid

Hvordan få til gode raske effekter av tiltak generelt?

Nye utfordringer for vår bedrift:

- Krisehandtering og hurtig omstilling
- Krisepakker som ikke er gode nok for industrien
- Ikke god nok støtte til interne kompetansetiltak, permitterer i stedet for å heve kompetansen

1. Er det noe ny type kompetanse som dere ser at det er behov for?

De trenger også kompetanseheving, tenke og gjøre noe nytt i forhold til sine prosesser. Kunnskap om digitale verktøy, personvern, tilgang til kompetanse i miljøet, trenger ikke å permittere, de har etterspurt kompetanse for eksempel. HiØ-videre

Kan man stå foran et skifte med at studenter forventer å få sin utdanning digitalt?

Vil vi komme i en konkurransesituasjon hvor det kommer tilbydere fra hele verden?

En del utdanning er forskriftsfestet, disse vil kanskje ikke rammes på samme måte som andre utdanningsområder, men uansett er det viktig å være obs.

Forskjell på de som har arbeid og de som står utenfor, og krav til kompetanse er høy, hvordan kan bedriftene evner å se behov, og å bidra til at fler kommer inn i arbeidslivet. Særlig de unge, som har utfordring med å komme inn i sin første jobb. Hvordan klarer vi sammen å hjelpe de til å komme inn i arbeidslivet.

2. Hva skal til for at din virksomhet kunne jobbe bedre med kompetanseheving av egne ansatte.

Digitalisering, stort tema som bør defineres nærmere. Kompetanse ifbm- Teams, markedsføring på nett, hele tilnærmingen til hele verdikjeden endres, det grønne skiftet. Tjenesteledig, spesielt viktig å forholde seg til verden på en ny måte, etter Corona.

GRUPPE 4

Hoveddrøftingen knyttet seg til sosial kompetanse

G. startet runden med «hva er viktig for dere?» Han pekte på IT og informasjonssikkerhet – at det var mangel på folk til å dekke dette, og han pekte på sosial kompetanse. Han var usikker på om dette var vektlagt i de ulike utdanningsløpene. Han viste til at de selv har ansatt rektorer, sykepleiere .. for å forstå hva kundene etterspør.

Sosial kompetanse ble spilt videre på av flere. S. sa at det er dette de leter etter nå. Hun synliggjorde dette ved å fortelle om at de nå til frokostøkten på hotellet søkte

«farmor/Mormor»-kompetanse – vertskap, fremfor kokk. De er på jakt etter de personlige egenskapene fremfor fag til denne jobben.

Dette går også igjen i det veiledningstjenesten jobber med sammen med Insperia – det at det ikke kun er fag som teller. Ved «Den digitaliserte fagarbeider er kommunikasjon lagt inn som eget fagemne

S. har god erfaring med å lære ungdom sosial kompetanse, å lytte og å lære ved å møte eldre på sykehjem. Hun trakk også frem det med «læringspool» som en metode.

Dette viser at det finnes metoder å ta i bruk, og M. spurte hvordan sosial læring er tatt inn i utdanningsprogrammene.

GRUPPE 5

Ny type kompetanse det er behov for:

Digital kompetanse, AI, innen type digital kompetanse

AI har kommet veldig kort, bedriftene lurer på hvordan de kan ta det i bruk. Bla. Innen industribedriftene.

G. «er ikke enig i at AI (stort begrep..) har kommet kort, dette jobber vi i Atea med, sammen med mange av kundene våre hver dag. Her finnes det mye kompetanse og erfaring – men man må selvfølgelig vite om det, og være villig til å betale for kompetansen.»

I og med at dette ikke er en kompetanse som allerede finnes hos bedriftene ser man at dersom det settes i gang studier kan både ansatte i etablerte bedrifter gå på samme kurs/ utdanning som nye studenter da det er nytt for alle.

G: «Ikke sikker på om hver enkelt bedrift / virksomhet trenger å sitte på digital spisskompetanse. Her finnes det svært kompetente konsulentmiljøer (blant annet i Atea) som kan bidra til god effekt og verdiøkning på relativt kort tid. Så kan bedriften konsentrere seg om sin kjernevirksomhet.»

Digitale kurs- hvordan skal man gå frem?

Datafangst og anvendelse av data

G: «her finnes det masse kompetanse i Atea, og andre virksomheter i Østfold / Viken (bl.a. Halden-miljøene).

Atea har over 100 Data Scientists som kan bidra i prosesser med datafangst og hente ut verdi av dataene.<https://www.atea.no/analytics/>

Generelt tror jeg det dreier seg om å kjenne mulighetene i eget nærmiljø - det finnes enormt med «digital kompetanse» i Østfold.»

Noen er også i behov av helt grunnleggende digital kompetanse

Det store skiftet er her og nå, utviklingen går så fort at vi ikke har tid til å planlegge for lenge. Bedre å sette i gang korte kurs raskt, enn å utvikle løsninger som man kan risikere er utdatert når man først setter i gang.

Små kurspakker og løsninger for kortere horisonter.

Det offentlige må ikke tenke og vurdere for lenge før man setter i gang.

Modell for opplæring som er mer dynamisk.

Utviklingskompetanse.

Spørsmål 2:

Fredrikstad næringsforening kjører ulike kurs for medlemsbedriftene. Fokus på Gevinstkonkurranseskraft og vekst.

Samfunnsoppdrag, få bedriftene til å se på kompetanseløft som en prioritet.

Fagskolen: Ser økende etterspørsel etter fleksible utdanninger, må kunne tilpasses et hektisk arbeidsliv. Kortere utdanninger, dele opp i moduler, en del kan også kjøres helt digitalt.

Fagfornyelsen har stort fokus hos skolene hos de videregående skolene. Men det ble en bratt læringskurve for skolene på digital kompetanse med hjemmeundervisning denne våren.

Både hos Fylkeskommunen og NAV har ansatte økt sin digitale kompetanse ved å bli kastet ut i digitale løsninger med hjemmekontor siden mars.

Spørsmål 3:

Språk. God språkkompetanse(norsk) er viktig.

Kombinerte løp med norskopplæring og praksis ute hos bedrifter. Mentorere.

Språk er ikke nødvendigvis ikke like viktig dersom man sitter på en etterspurt kompetanse.

Utviklingskompetanse.

Vi trenger å vite mer om hva bedriftene ser for seg av kompetanse de trenger fremover.

For den enkelte: Legge til rette for å være mer bevisst egen kompetanse underveis.

Hva kan vi bruke? Hva trenger vi videre? Hva kan jeg gjøre nå?