

Innspillene fra gruppearbeidet konferansen 12. oktober 2017 i Kompetanseforum Østfold



Parallelsesjon Helse og oppvekst

- 1. Hva kan kommunene i Østfold gjøre for at enda flere blir motivert for en jobb innenfor helse velferd og oppvekst? Hva kan vi gjøre nå? Hva kan vi gjøre om et år, hva kan vi gjøre om tre år?**

Intensjon: Jobbe med rekrutteringsproblem for kommunal sektor

- Utarbeide utdanningsløp for ulike grupper/behovstilpasset (få inn de utenfor arbeidslivet, asylsøkere etc.)
- Bygge status – kampanjer
- Tilrettelegging i videregående skole helsefag med teorifag over et 3 års løp, i stedet for 3 år stud. spes. (forhindre frafall)
- Langsiktig NAV-samarbeid – tenke større og på lengre sikt

Erik Kielland, Marit Mundahl, Katarina Gulin, Nina Bøhn Kristiansen, Tone Svanholm, Beate Arntsen

- 2. Hvordan skal velferdsteknologi bli et nyttig verktøy for framtidens helse. og omsorgsarbeid? Hvilke behov har vi for å lære/implementere/bruke? Hvordan skal vi dekke disse behovene?**

Intensjon: Undersøke kompetansebehovet

- Kompetansebehov hos innbyggere, ansatte – ledere, samfunnet
- Bruke smarthus som inngang til nye løsninger
- Behovsvurdering:
 - folkeopplysning
 - selv-ransakelse/google-søk/»skulle ønske jeg hadde...»
 - lavterskel-oppfølging – «ring en venn» (psykolog +++)
- Intensjonsløsninger: Heve endrings-/innovasjonsfokus hos alle med behov

Eivind Bjørnstad, John Arne Vons., Anne Berit Brandvold, Camilla Gjellebæk

- 3. Hvordan kan din organisasjon bidra til å heve kompetanse og øke motivasjon hos ungdomsskoleelever slik at de velger å ta utdanning innenfor helse, velferd og oppvekst?**

Intensjon: Bedre samhandling

- Samarbeid barnehage, skole, oppvekst, universitet, høyskoler
- Partnerskap i vid forstand
- Høy kompetanser, gode ferdigheter hos ansatte i bruk av det elever lever med, IKT

Johan Sjøfteland, Alf Rolin

- Fra trygt til fremtidsrettet
- Elevenes roller, egenskaper, naturlige kompetanse – entreprenørskap – yrkesfag + akademisk – relasjonskompetanse + ny metodikk
- Ungdommene selv går ut og finner ut – forsterke gleden ved egen læring – veien til å tro på egne muligheter på nye områder om ikke er ennå
- Sommerjobb i kommunen – å skape trivsel for eldre på institusjoner – gjøre det mer kult å jobbe innen helse og omsorg
- Lærerutdanning - minus gamle lærere + tør mer, troen på seg selv, læringsplattformer
- Rammer for godt partnerskap – lærere – tilrettelegger – visualisere mulighetene – eksemplifisere mulighetene
- Aktivitetsfeller(?)
- Mennesket – soft skill, samarbeid, relasjonskompetanse – formidle om dette!
- Eleven – Mestring, kreativitet, nettverk, samarbeid
- Bedriftsbesøk – VR – Samfunnet, ta ansvar for å lære bort – prøve jobben først
- Veiledning - motivere

4. Hvordan ser den framtidige helse- og velferdssektoren ut i Østfold? Om ett år, om fem år? Hva kan vi gjøre i dag for å jobbe for å oppnå dette?

Intensjon: Avdekke mulige kompetansebehov

- Flere er hjemme, færre på sykehjem – mer velferdsteknologi
- Trenger kompetanse til å lære opp eldresom ikke har noen erfaring i velferdsteknologi
- I Østfold kultur for lavt utdanningsnivå og at det offentlige skal hjelpe oss – vi må bruke media mer og få innbyggerne med på laget
- Manko på helsepersonell, bør gjøre det attraktivt å stå i stillinger, få inn utenlandsk arbeidskraft. Får ikke tak i kvalifisert personell
- Lett å glemme de som trenger det menneskelige møtet, opplæringen
- Hva er rett utdanningsnivå i skole og høyskole
- Hvordan får de som er i arbeid påfyll på å møte stadig ekspansjon
- Henger utdanningsinstitusjonene med? Lærer vi dem å være spørrende, kreative, utforskende?
- Må ha tilgang til nett og telefondekning, utbygging, er ikke tilgjengelig i hele Østfold ennå
- Må bruke menneskelige ressurser på annen måte enn nå
- Bestillerkompetanse, personvern, sikkerhet o.l.
- Kompetanse til å ha med innbyggere i vurderinga – hva er personvernet vårt? Juridisk er viktig
- Bidra til å leve selvstendige liv i egne hjem
- Er færre varme hender – men det er OK, de kan bli klamme. Leve selvstendig er viktig
- Ha med brukerne på råd, inkludere
- Negativt at teknologien kan gi ensomhet – trenger økt kompetanse i å fremme sosiale møteplasser
- Hvis man aldri får noen inn – ensomhet i hjemmet
- Når robotene tar over, blir vi frigjort til å være medmennesker, kursing, opplæring
- Være sosial på digitale hjelpemidler, skype o.l.
- Må kjennes trygt å bo hjemme

Anneli Nesbakken, Thor Håkon Ramberg, Live Hovin, Tove Kolstad Skadsheim, Carina Nordèn

- Behov for ny kompetanse (bygg, digitale verktøy)

- Bevisste brukere/pasienter
- Øke kompetanse ift digitale hjelpemidler/IKT (holdninger)
- Samhandlingskompetanse
- Kompetanse innen implementering og innovasjon!
- Forskning (risikovurdering + evaluering) parallelt med innovasjon
- Mer langsiktige perspektiver
- Sømløst helsvesen
- Pasienter utenfor sykehus
- Mer bevisste «kravstore» pasienter

Ann-Cathrin Leonardsen, Sissel Haddeland, Reidar Huseby, Are Grimsrud

5. Hvordan ser optimal samhandling mellom utdanningssystemet og arbeidslivet ut? Hvem gjør hva? Hva gjør du?

Intensjon: Videreutvikle samordningen mellom nivåer og organisasjoner

- Krav på gjensidig utveksling utdanningssystemet og arbeidslivet
- Kuben vgs involveres
- (de) Nye firmaene inn, nye innovative firmaer!

Geir Syvertsen, Sille Solberg, Anne-Kirsten Upsaker, Anna-Margrethe Asplund

- Samhandling – felles forståelse – mål,visjon – felles mål utdanning (og) arbeidsliv
- Digitale plattformer – nivåbasert – linker til aktuelle kunnskapsbaser – forskning, etablerte, etterspørre deltakelse – prosjekt, etablerte, deltakelse – ønsker/behov fra begge sektorer – tilbud - kommunikasjon
- Digitale plattformer forts.: U.V. filmer – suksesshistorie – definerte fagområder, brukere – felles kjøreregler – brukerstyrte – levende – bygges og driftes – eier Fylkeskommunen
- Digitale plattformer forts.: Enkelt og brukervennlig – Visuelt selvforklarende – klare mål, visjoner, verdier
- Idè: kompetansebro(?) (se A-hus)

Mette Meisingset, Gerd Louise Moling(?), Camilla Tønnesen, Anne Elisabeth West, Bjørg Knoph

6. Hvordan skal vi knytte behovet i arbeidslivet opp mot utdanningstilbudet i fylket? Hvordan kan dette helt konkret kommuniseres på et regionalt nivå?

Intensjon: Videreutvikle samordningen mellom nivåer og organisasjoner.

- Spisse ST-tilbud – Spisse YF-tilbud
- Tenke nytt rundt praksis
 - Kommunene og skolene må samarbeide på en annen måte
 - Hvilke krav stilles
 - Brukes inn i utdanningsvalg i skolen
- Godt samspill og tidligere samspill enn i dag mellom utdanning/kommune – eleven på banen
- Relevans i tilbudene

Marte Edvardsen, Hilde Karine Refne Holme, Kristin Danielsen, Merethe Gimle Labråthen, Geir Herikstad, Veronica T. Larsen

- Kommunikasjon mellom arbeidsliv og skoleeier for å kartlegge behov – konkret antall arbeidsplasser med type kompetanse
- Felles forum for næringsavdeling og opplæringsavdeling i fylkeskommunen
- Bruke tilgjengelige ressurser utenfor skolesystemet til utvikling og nyskaping (private aktører, fagskole, studieforberedende, bedrifter++)

Elin Tvete, Terje Ånerud, Marit Wiraas, Hanne Eriksen, Tone Fossvik

Parallelsesjon Industri og teknologi

1. Hva kan din bedrift/virksomhet gjøre for å attrahere, rekruttere og utvikle medarbeidere med rett kompetanse?

- Omdømme – **Gjentagende**
- Verdibasert ledelse
- Utviklingsorientert – **Dette er gjentagende hos mange.**
- Se fremover
- Godt arbeidsmiljø
- Utfordrende oppgaver
- Utviklingsmuligheter i form av utdanning – **Gjentagende**
- Kreative arbeidsoppgaver/prosesser
- Mentorbedrifter
- Støtte utdanningsløp - **Gjentagende**
- Ha lærlinger
- Investere i kunnskap
- Være rollemodell – ta tid til tidlig informasjon og samarbeid med skole – **Gjentagende**
- Øke tverrfaglig prosjekter med konkret anvendelse av teknologi
- Tilby deltidsstudier på avansert nivå
- Tett kobling til industri og dynamisk nyutvikling uten å miste de lange linjene og behovet for dyp viten
- Finne felles løsninger og planer
- Tydelig strategi og visjon – **Gjentagende**
- Ta sjanser
- Ikke være redd for å feile
- Muligheter for utvikling og kompetanseheving internt
- Y-linjen
- Tilrettelegge for systemer og individuell kompetanse - **Gjentagende**
- CSR-Strategi
- Må fremstå som en attraktiv arbeidsplass for å tiltrekke rett kompetanse
- Benytte seg av digitalisering – **Gjentagende**
- **Tettere samarbeid med FiØ og HiØ, samt VGS og GS – Gjentagende**
- Egeninnsats
- Gi de ansatte rom for å forstå de digitale endringene

- Ha forståelse for livsendringer og da kunne tilrettelegge
- Gi mulighet for tid til gjennomføring og refleksjon i etterkant
- Gi rom for engasjement
- Ansatte personer med ulik bakgrunn
- Starte tidlig med rekruttering – **Gjentagende**
- Delta aktivt i fora/sammenhenger med relevans
- Samarbeide aktivt med Fylkeskommunen og andre rammesettere ift. Innhold i utdanningen
- Klargjøre et tydelig bilde for virksomheten – Hvorfor? Hvordan? Hva? – **Gjentagende**
- Alltid ha oversikt over kompetansen hos de ansatte
- Være tydelig i media
- Forretningsforståelse
- Etablere et godt og solid omdømme

2. Har din bedrift/virksomhet ressurser til å håndtere dette på egenhånd og/eller hvem må det eventuelt samarbeides med for å oppnå dette?

- Samarbeid med Høyskolen – finansieres av staten
- Resurser finnes men må nødvendigvis samarbeide med spesialister internt FiØ
- Opplæringsansvarlig leder og kompetanse tillitsvalgt jobber mot implementering konsern
- Ha en lav terskel for å bruke allerede intern kompetanse i bedrift
- Høyskolen
- Andre bedrifter internt
- Har mye kompetanse i egen bedrift, men må settes i system og deles
- Samarbeide med det private næringslivet/Offentlig forvaltning
- Hvem skal betale for dette?
- Spille på lag, bruke og bygge nettverk
- Delvis fra lavere hengende frukt
- Lederne har ansvaret
- Medarbeiderne har også kunnskap om hva som trenges av ny kunnskap
- Samarbeide med forskning/andre fagmiljø
- Støtte opp om tverrfaglig kompetansebygg (Teknologisenter) for å utvikle kompetansepool
- Alle må bidra i bedriften
- Nettverkssamarbeid
- Digital infrastruktur
- Digitalisering
- Scenarioarbeid
- Quadrype Helix
- Smartkom Østfold
- Samarbeide skole/Næringsorganisasjon
- Involvering
- Stolthet
- Demokratiske endringsprosesser
- Katalysator gjennom flere næringsorganisasjoner
- Den perfekte bedrift: Ha behov, forstå at de trenger digitalisering og endring. Kan avsette midler til eksperimenter og vil delta i forskningsprosjekter
- Kommersielle leverandører
- Viktig med deling

Parallelsesjon Bygg og anlegg

Tidligere konferanser i Kompetanseforum Østfold, møte i faggruppa bygg og anlegg og dagens foredrag viser at vi har behov for digital kompetanse da det påvirker alle områder av bygg og anlegg og samfunnet generelt.

- 1. Hva bør din virksomhet gjøre for å attrahere, rekruttere og utvikle medarbeidere/elever/studenter med rett kompetanse (digitale ferdigheter eller andre kompetanseområder)**
- 2. Har virksomheten mulighet til å håndtere dette på egenhånd? Hvis ikke hvem må det eventuelt samarbeides med og hvordan?**

Gruppe 1

NAV, høgskolen, Magne, bedrift, vgs...

Bedriftene må gjøre seg mer attraktive!

Fremsnakking av bransjen helt ned til barneskole og ungdomsskole

Viktig: Lærernes kompetanse. Teknologiløft i skolen.

Utfordring: Hvem snakker ungdom med når de skal søke skole og utdanning?

Bedre link mellom skole, næringsliv, NAV.

Mer hospitering i vgs for ungdomsskole elever.

Mulighet til å få utdanningsvalg i samme retning både på 9 og 10 trinn.

Nøkkel: Samarbeid skole/næringsliv. Praksisnær opplæring.

Mer samarbeid rundt studenter, elever, fagskole, høgskole, vgs. F.eks. høgskoleelever underviser vgs elever og motsatt.

Karriereveiledning: Bedre karriereveiledning i ungdomsskole og vgs.

Hvem må samarbeide? Benytt hverandres kompetanse mer! Mer tverrfaglig samarbeid.

Gruppe 2

- Lærere i vgs bør være mer ute hos bedriftene for å se og forstå hvilke digitale verktøy som brukes.
- Språk i forventninger mellom toppledere og mellomledere mht digitale ferdigheter
- Tradisjon er en hindring for å ta i bruk digitale løsninger
- Firmaer ønsker ikke å være «spydspisser» i å ta i bruk digitale verktøy. Dvs at de venter på at byggherre setter krav til bruk av digitale verktøy.
- Fagutdanning mot fagbrev må ta med mer bruk av digitale verktøy.

Gruppe 3

- Mobile, tørre å lære nye ting
- Må kanskje flytte på seg.
- Innovative, grunnkompetanse i bunn
- Overgangsordninger for dyktige utenlandske personer som kan bidra med sin kompetanse i Norge

Gruppe 4

- Samarbeid skole/bransje/opplæringskontor.
- Forpliktende avtaler
- Bransjen må promotere
- Lærere må ha faglig digital kompetanse og alltid utvikle seg
- Ansatte må ha omstillingsevne og lære seg nye ting
- Muligheter for flere tverrløp i utdanningen
- Samarbeid er nøkkelen også på tvers av bransjene

Gruppe 5

Betongbygg, Solid Entreprenører, EBA, MEF, NAV

- Renomè. Hvordan bli mer attraktive. Enorme muligheter.
- Omdømmebygging som eget prosjekt?
- Seniorer er ikke et problem – kompetanseoverføring
- Få folk til å bli
- Matche seniorer og unge
- Fraværende digital kompetanse i læreplanene. Det må være tydelig beskrevet hva en fagarbeider skal kunne.
- Mer digital kompetanse
- Spillutviklere for å utvikle BIM
- Rekrutter annen type arbeidskraft
- Bruke utdanningsvalg i ungdomsskolen mer. Prøve ut tidligere.
- Rådgivningstjenesten er viktig
- Velger feil. Ikke stuerent å være fagarbeider. Innleie og svart arbeid...
- Ha riktige mentorer