



Verksted #2 Regional kompetansestrategi Vestfold og Telemark

Oppsummering gruppearbeid 17. februar. Hva og hvorfor – til hvem, hvordan og når

Gruppe 1

Fleksibel opplæring som sikrer livslang læring

Deltakere: Jens Christian Thysted (Fagskolen Vestfold og Telemark), Jørn Kragh (USN), Siv Hjertø (Velle), Thomas Hansen (Du verden Vitensenter), Heidi Hammervik (OF/VTFK), Elin H Christoffersen (Get Academy), Oda M. Sjøli Askeland og Gro Merethe Rørvig, referent og møteleder fra NIK/ VTFK

Hva: Modulbaserte og digitaliserte, fleksible utdanningsløp og opplæring, både vgs, høyere utdanning og uformell kompetanse. (Runde rundt bordet, om hvorfor dette temaet er viktig for deltakerne i gruppen).

- Både fagskolen og USN tilbyr allerede en rekke kortere utdanninger, også nettbaserte. Men behovet for kompetanse endrer seg raskt. Utvikling av tilbudene må jobbes videre med. Samarbeid mellom fagskolen og USN foregår allerede, og er viktig å ta videre.
- Kompetanse, og særlig spisskompetanse, kommer ofte fra bransjene selv. Ta utgangspunkt i dette ved utvikling av nye utdanningstilbud. Utdanningsinstitusjonene kan være fasilitator, og stå for struktur og utdanningskvalitet.
- Bærekraft bør gå inn i alle utdanningsnivå (fra vgs. og utover, og kanskje også fra grunnskole) Vi må lage opplegg for å oppfylle næringslivets behov **her og nå**. Da må det lages et modulbasert tilbud. For å få til dette ble det oppfordret det til å samarbeide på tvers av ulike skoler.
- Gullbilletten bør være en permanent ordning.
- Tilbud for etter-/tilleggsutdanning bør tilbys både på dagtid og kveldstid.
- Voksenopplæring kombinert med fagopplæring.
- Flere gode prøveprosjekter som er startet opp i det nye fylket, og det er viktig å videreføre dette.
- Elever i grunnskole: Viktig å jobbe med temaer som er dagsaktuelt og de ser en framtid i.
- DEKO: desentralisert kompetanseordning i skolen (Vitensenteret samarbeider med USN på dette)
- Intensiv-kurs for elever som har falt ut av utdanning – god erfaring med dette. Dette kan videreutvikles, og da kanskje i samarbeid med VTFK.
- Hospiteringsordning
- Vi må koordinere bedre i VTFK og ha bedre kjennskap til tiltakene som er i gang. Viktig å vite om hverandre. En utfordring er at noen av våre nettverk blir så store og uoversiktlig, og at det kan være vanskelig å finne rette vedkommende til å svare på spørsmål (Mrk – tips: <https://www.vtfk.no/meny/tjenester/opplaring-og-folkehelse/opplaring-for-voksne/opplaringstilbud-for-voksne/>)
-

Hvorfor: Enklere å kombinere med arbeid og voksnes livssituasjon, og lettere å tilpasse til arbeidslivets behov. Utvikle flere praksisnære tilbud (på arbeidsplassene).

- Høyt utenforskap i samfunnet.
- Frafall i utdanningsløp – må tilby fleksible utdanningsløp
- Lærere har for lite kunnskap om hva næringslivet etterspør og hva som rører seg der ute.

Hvordan: Vi var enige om at det er tre tema som er viktige å jobbe videre med å konkretisere:

1. **Fullføring av videregående opplæring og utdanning:** Fleksible ordninger, som i større grad tar hensyn til den enkeltes forutsetninger. **Realkompetansevurdering som**



verktøy for å hente ut potensialet og korte ned løpet for voksne kandidater. Dette er et stort tema, som flere aktører jobber med over tid. Det er flere løsninger som er testet ut de siste årene, blant annet Gullbilletten. Fullføringsreformen kan også bidra til økt handlingsrom. Dette er viktig å følge opp videre.

2. Helt konkret ble det nevnt at **undervisningspersonellets manglende innsikt i arbeidslivets behov**, kan stå i veien for at vi klarer å utdanne arbeidstakere som får innpass i arbeidslivet. Det finnes en hospiteringsordning for lærere, men den er frivillig og de som melder seg på er ofte de flinkeste og kanskje ikke trenger det. Derfor må skolene tydeliggjøre at det er et krav/sterkt ønske om at lærere deltar i denne ordningen. Et konkret eksempel er at YFF læren i vgs bør være med på hospitering på arbeidsplassen og ta en større del i elevens utplassering i bedrift. Det er flere bedrifter som etterspør lærlinger, men som ikke er kjent blant lærere og elever. Når det er mange elver som ikke får lærlingplass og flere arbeidsplasser som ikke får lærlinger, så er det en missing link her. Det var derfor et forslag å **videreutvikle hospiteringsordninger**. Her bør det stilles høyere krav til deltakelse blant lærer på alle nivåer (ungdomsskole ved utdanningsvalg, vgs., fagskole, USN). Samtidig bør elever kunne delta på en type hospiteringsordning, hvor de kan reise ut på ulike arbeidsplasser for å få kunnskap om næringslivet rett fra kilden. Det kan være noen økonomiske barrierer for å gjennomføre dette, men her kan det ses nærmere på muligheter for løsninger.
3. Bærekraft: Det er viktig å bidra til økt kompetanse innen to områder: **1. Teknologiske løsninger, og 2. Grønn omstilling og sosial bærekraft krever holdningsendringer**, dette er det behov for kompetanse på. Det dreier seg også om lederskap; hvordan man skal få til en endring i bedrift, men også i samfunnet. Her er det flere initiativ og samarbeid på gang allerede, som i større grad kan synliggjøres og bygges videre på. Eksempelvis har USN etablert senter for bærekraftig omstilling, og Vitensenteret er knyttet til Ringvirkningsprosjektet, og har samarbeid med VTFK. Gruppe vil se nærmere på hvordan det kan utvikles konkrete, målrettede kompetansetilbud innen dette feltet.

Hvem:

- Deltakerne i gruppen ønsker å se nærmere på muligheter for å konkretisere tiltak og samarbeidsprosjekter.
- Fagskoler bør i større grad samarbeide seg imellom og med næringslivet - ønske om dialog.
- Ønske om samarbeid med NAV:
 - o Det kan være en hindring at NAV kun gjør anskaffelser via anbud, hvor de ber om ting basert på sine budsjetter og politiske strategier, og hvor deres utdanningsløp ikke faller innunder, selv om erfaring med alternative opplæringsformer er meget god.
 - o NAV tolker terskelverdiene de bruker veldig strengt, og dette er i noen tilfeller en stor utfordring for etablering og videreutvikling av ulike utdanningsløp (digitalisert og modulbasert).
 - o Det er ønske om en annen inngang og dialog med NAV for å opprette nye tilbud. Dette er et tema som skal jobbes videre med.
- Samarbeide for å motvirke frafall i skolen og i studier (samarbeide om oppfølging).

Når:

- Koble opp gruppedeltakerne ved relevante samarbeidsområder – selv ta kontakt der det er aktuelt.
- Gro Merethe (VTFK) avtaler et nytt møte i etterkant av dette verkstedet.



Gruppe 2

Hvordan arbeidsgivere kan sikre riktig kompetanse på kort og lang sikt

Deltakere: Kristin Saga (NHO), Hanne Junker Roligheten (NAV), Harald Olsen (LO), Paal Aamaas (USN), Lena Fekene (OF/VTFK), Marit Bjercknes Rød og Bente Bugge-Erlingsen, referent og møteleder fra NIK/ VTFK

Hva: **Arbeidsgiveres tilrettelegging for rekruttering av personer som ikke innehar all nødvendig kompetanse ved oppstart, og hvordan tilrettelegge for livslang læring for ansatte.**

Konkret forslag: Bedriftsledere i byggfag trenger en mulighetsorientering, samt få avdekket eventuelle mulighetshinder

Hvorfor: Dekke arbeidslivets kompetansebehov, og ikke gå glipp av verdifull kompetanse.

Hvem: LO, NHO, USN +Fagskole +VTFK

Hvordan: Invitere til et bransjemøte (en spesifikk bransje; Byggfag (?)) Bevisstgjøre arbeidsgivere hvilke muligheter som finnes. Internopplæring/lavterskel for kompetanseheving i arbeidstiden, opplegg skreddersydd pr arb.plass (behov) ? Nett og gruppebasert opplæring.

Ansvar: NHO og LO planlegger bransjemøte, vi andre stiller og bidrar-

- Bedriftsintern opplæring (internt)
- Rekruttering (eksternt)
- Samfunnsansvar(strategi) Bo-Bedrift
- Attraksjonskraft – Hvorfor jobbe/bo i dette området (?) Kommunen på banen,

Andre gode tiltak:

- Fagbrev på jobb
- **Gullbilletten** – Sjekk ut mulighet for videreføring
- Fleksibel fagopplæring (Bransje behov- Nav-VTFK) har fungert godt –
- **Yrkesfaglig oppheving** (godkjent utdanningsløp) VG 1 elever med ønske om endring etter1.termin kan tilbys Yrrettet utdanning (kan bidra til å hindre utenforskap)
- Fagbrev på jobb
- **KompetanseLOS** - ansette noen som kan reise rundt på bedriftene for støtte til de som er under opplæring /informere arbeidsgivere/etc.
- Teknologi Triangelet – USN -Arb. givere (rekruttering til et stort behov for blant annet Kongsberggruppen)
- «Dere trengs prisen» NAV
- Arbeidslivsinkludering
- Lærerkandidat – NAV tilskudd til lønn for å opprettholde «levestandard»
- Sammenstille kunskaper som finnes der ute og som kan møte behovet for arbeidskraft (etablert prosjekt Samfunnspartner NAV)

Når: Kristin (NHO) og Harald (LO) innkaller til møte i løpet av mars.



Gruppe 3 Omstilling og kvalifisering

Deltakere: Albina Kabashi (NAV), Kjetil Henrik Kristiansen (IFOKUS), Katrine Hestnes (NAV), Kristina Rabe (OF/VTFK), Lydia Lorentzen og Liv Marit Hansen, referent og møteleder fra NIK/ VTFK

Hva: *Utvikle et helhetlig og likeverdig karriereveiledningstilbud for alle i fylket.*

Konkret forslag:

1. Satsing på karriereveiledningsfeltet for å treffe alle gjennom hele livet. Samarbeide tettere med næringslivet, prøve ut i praksis.
2. Koordinere tjenestene i regionen slik at vi utfyller hverandre (tannhjul).

Hvorfor: Karriereveiledning er et viktig virkemiddel for å kunne ta gode valg i arbeidet med kompetanseutvikling og kvalifisering i arbeidslivet.

Hvem: NAV, IFokus, fylkeskommunen (invitere andre aktuelle)

Hvordan: *Satsing på karriereveiledningsfeltet for å treffe alle gjennom hele livet. Samarbeide tettere med næringslivet, prøve ut i praksis:*

- Søke midler inn mot f.eks HK-dir hvor vi skal ha et tilbud rettet mot næring og kompetanse som løfter tilbudet til alle innbyggerne i Vestfold og Telemark.
- Man må være ute å se/prøve for å forstå yrket. Utforme en praksisnær karriereveiledning – betinger et tett samarbeid mellom karriereveiledningsaktører og næringslivet:
 - o Det er behov for mange fagfolk, man må vite hva som kreves for å gå inn i og stå i yrket.

Koordinere tjenestene i regionen slik at vi utfyller hverandre (tannhjul):

- I fellesskap vil vi kunne treffe alle målgrupper. Se på: Hva er de ulike styrkene, hva er den enkelte aktør gode på i dag?
- Kvalitetsrammeverket som grunnlag for å karriereveilede hele befolkningen, alle grupper
- Strategisk plan er det nasjonale kvalitetsrammeverket. Fokus nå burde være hvordan sikre at de som skal drive karriereveiledning har denne kompetansen. Hvordan sikrer vi at vi har den karriereveiledningen som gis er relevant?

Andre gode tiltak:

- Videreføre og utvide fleksibel fagopplæring
- Grunnutdanning til alle de som skal gi karriereveiledning:
 - o Kvalitetsrammeverket
 - o Innhente kunnskap om hvordan arbeidsmarkedet ser ut, for å treffe riktig ift. karriereveiledningen
- Viktig å rådgi de som står i fare for å falle utenfor arbeidet slik at de blir i jobb
- Kvalitetssikre behovet for vår region sitt kompetansebehov og karrieremuligheter, slik at alle gir samme informasjon. Satse på kompetanseheving av veiledere.
- Bruke realkompetansevurdering tidlig på nyankomne innvandrere. Dette for å få rett valg. Viktig å være tidlig og tett på. Praksis realkompetansevurdering ikke bare se på papirene.

Når: Lydia tar initiativ til et oppfølgingsmøte i løpet av mars for å konkretisere et mulig prosjekt.



Gruppe 4

Kvalifisering – inkludering i arbeidslivet

Deltakere: Terje Kolderup (Get Academy), Elin Hafsund (NAV), Christine Ingebretsen Rise (LO), Marita Bruun og Susanne Maria Hammernes, *referent og møteleder fra NIK/ VTFK*

Hva: Ta i bruk og videreutvikle den kompetansen som allerede finnes hos enkeltpersoner gjennom realkompetansevurdering, praksis og språkopplæring.

Hva jobber vi med videre?

Realkompetanse – «Bridge the gap»:

«Bridge the gap»: Rigg et prosjekt som kan tette gapet mellom behovet i bedriftene og den enkeltes utdanningsløp. Viktig å få inn flere elementer enn ren opplæring i teoretiske fag. 0+4-løpet er noe det kan bygges videre på, men det må også sees på hvordan involvere bedriftene ift. Krav til kompetanse før ungdommen kan starte læretid i bedrift. Viktig å ta utgangspunkt i den enkeltes formelle og uformelle kompetanse, selv om en realkompetansevurdering etter opplæringsloevn ikke kan benyttes. Få mer kunnskap om Badges og Social Skills.

Språkopplæring – «Har du plass til en til»:

«Har du plass til en til»: Lavterskeltilbud for bedrifter for å la mennesker med innvandrerbakgrunn få hospitere i næringslivet. Lage en pakke i regi av kommuner, NAV og fylkeskommunen. Progresjon i oppgaver på arbeidsplassen.

Realkompetansevurdering i bedriften

La aktuelle deltakere få teste ut kompetansen sin på arbeidsplassen.

Rettigheter og plikter i arbeidslivet inn i skolen

Rettigheter og plikter i arbeidslivet som et kurs inn i skolen. Hvordan utfylle hverandre i faget Utdanningsvalg i ungdomsskolene, og kurs som LO blant annet har utviklet.

Hvorfor: Vurdere om tidligere praksis, opplæring og annen livserfaring kan godkjennes som likeverdig med fag i videregående opplæring. Kartlegging av realkompetanse gir grunnlag for eventuell godskriving og avkortning av opplæringsløpet, og gir mulighet til å fortsette opplæringen på riktig nivå. Språkopplæring er viktig for tilgang til arbeidslivet.

Hvem: Alle i gruppa blir med videre. Det er også mulig å ta med seg flere inn i møtet.

Hvordan: Susanne innkaller til møte for å se på de ulike temaene og videreutvikle disse

Når: Susanne innkaller over vinterferien der vi drodler mer rundt de ideene vi har prioritert. Alle i gruppa blir med videre. Det er også mulig å ta med seg flere inn i møtet.