

Kompetanseutvikling: Hva må til for å bidra til at den enkeltes kompetanse er tilpasset virksomhetens behov?

Stikkord: Analyse av endringer og omstillingsbehov som påvirker virksomheten Hvilke kompetanseutviklingstiltak er aktuelle og hvordan gjennomføre? Den enkelte ansattes forutsetninger/muligheter for å delta i kompetansehevede tiltak. Andre?

ODDSTR MAY 25, 2023 08:04AM UTC

Gruppe 2

THYF kan skreddersy utdanning til feks fagarbeider for å styrke kompetansen, feks innenfor helsesektoren.

Gr 6 Kompetansemobilisering

Gr 6 Tilrettelegging fra arbeidsgiver

Gr 6 Definere bedriftens fremtidige behov

Gruppe 2

Mer spesialisert utdanning som utfordrer kompetansekravet. Dette er sentralt styrt. Kan løses mer med digital undervisning. Helsepersonellkominsjonen peker i denne retning.

Gruppe 9

Etter og videreutdanning
Bedriftsintern opplæring
Tilrettelegging på arbeidsplassen
Avhengig av at skolen bør satse på å utdanne elevene også innen småfag.

Gruppe 7

Rammebetingelser må være på plass.
Tilpasninger internt i bedriften.
Lokalt tilpasset opplæring, på kommune-, sektor-, virksomhetsnivå.
Jobbe med holdninger, både hos ledere og ansatte.
Bygge en kultur for kunnskaps- og erfaringsdeling. Eksempelvis det å følge opp og veilede lærlinger, eller nye ansatte.

Gruppe 3

Skape forutsetninger for robusthet i forhold til endringer, kultur for endring. Samhandlingskompetanse gir en synergieffekt.

Gruppe 2

Bedriftsintern opplæring er viktig for å opprettholde kompetanse. Det må lages interne rutiner som sikrer dette.

Gruppe 8

Delingskultur, ansatte bruker erfaringer og ferdigheter til kompetanseheving også for andre.
Arbeidsgiver må tenke tilrettelegging i tillegg til å "friste, puche, dra".
Må gjøre noe med arbeidskraftreserven.
Bygge gode bedriftskulturer som kan inkludere nye ansatte.
Få verktøy for å kartlegge kompetansen til folk. Utvikle kartleggingsverktøy for å avdekke kompetanse
"Trøndelagsmodell for integrerte."

Gruppe 1

Samhandling på tvers av generasjoner. Lærende organisasjoner, endringsvillig, Ulike roller avhengig av ulike aldersgrupper, se å utnytte "fersk kunnskap" i samhandling med erfaring og helhetlig kompetanse, delingskultur,

Gruppe 4

Har en delingskultur i bedriften - spre kunnskap internt. Få på plass en felles forståelse av behov for endringer. Tilgang til opplæring lokalt eller distribuert opplæring. Har bedriften gode ordninger for å kartlegge kompetansebehov i bedriften og at ansatte kan melde inn ønsker. Det må legges til rette for å kunne

gjennomføre kompetansehevingen i bedrifter. Tilrettelegging innebærer økonomisk støtte og tiltak.

- Lederkompetanse er viktig - sette retning, skape motivasjon
- intensiver: det må legges til rette for kompetanseheving fra ledelse og tilretteleggere av kompetanse
- mer fleksible offentlige systemer

Gruppe 5
