



SAMHANDLING OM KOMPETANSE OG ARBEIDSKRAFT



Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjielte



Karrieresenteret i Trøndelag

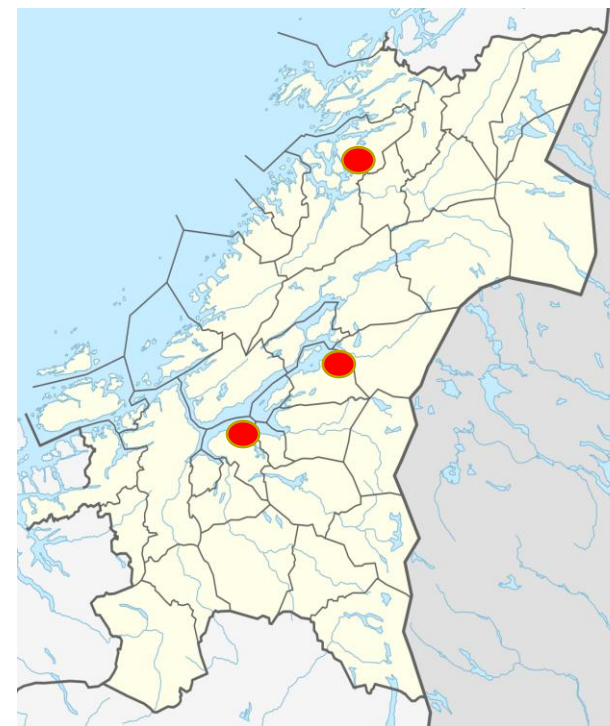




Kort om Karrieresenteret i Trøndelag



- 14 ansatte på tre lokasjoner
Namsos, Verdal og Trondheim
- Offentlig tjeneste i regi Trøndelag fylkeskommune
 - Voksne
 - Lærlinger- chat
 - Gratis og nøytral
 - Fysisk møte, Teams og telefon
 - Taushetsplikt



Alle våre tjenester er gratis.

Fire områder vi jobber med



- Individuell veiledning
- Bistand bedrifter i omstilling
- Ressurs- og kompetansesenter
- Bistand integreringsområdet.

Eksempel på samhandling Innnherredsregionen



Aker Solutions: Nedbemanning / justering

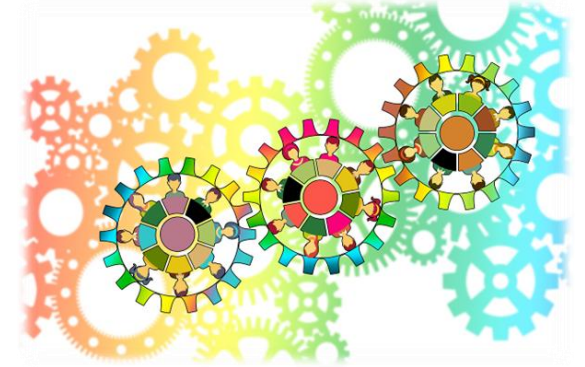
- Ca 200 ansatte som «mister jobben»
- Tverretatlig Arbeidsgruppe
- Felles inn i personalmøter
- Samarbeid tillitsvalgte
- Individuelle samtaler



Effekt av samhandling



- Bevarer arbeidskrafta i regionen
- Bedre ressursutnyttelse
- Fokus på arbeidskraftreserven og utenforskapet
- Tidsbesparende
- Kortere tjenestevei og kommunikasjonsvei
- Bedre samhandling og intern flyt i den enkelte organisasjon





Trøndelag fylkeskommune
Trööndelagen fylhkentjielte





LO Norge

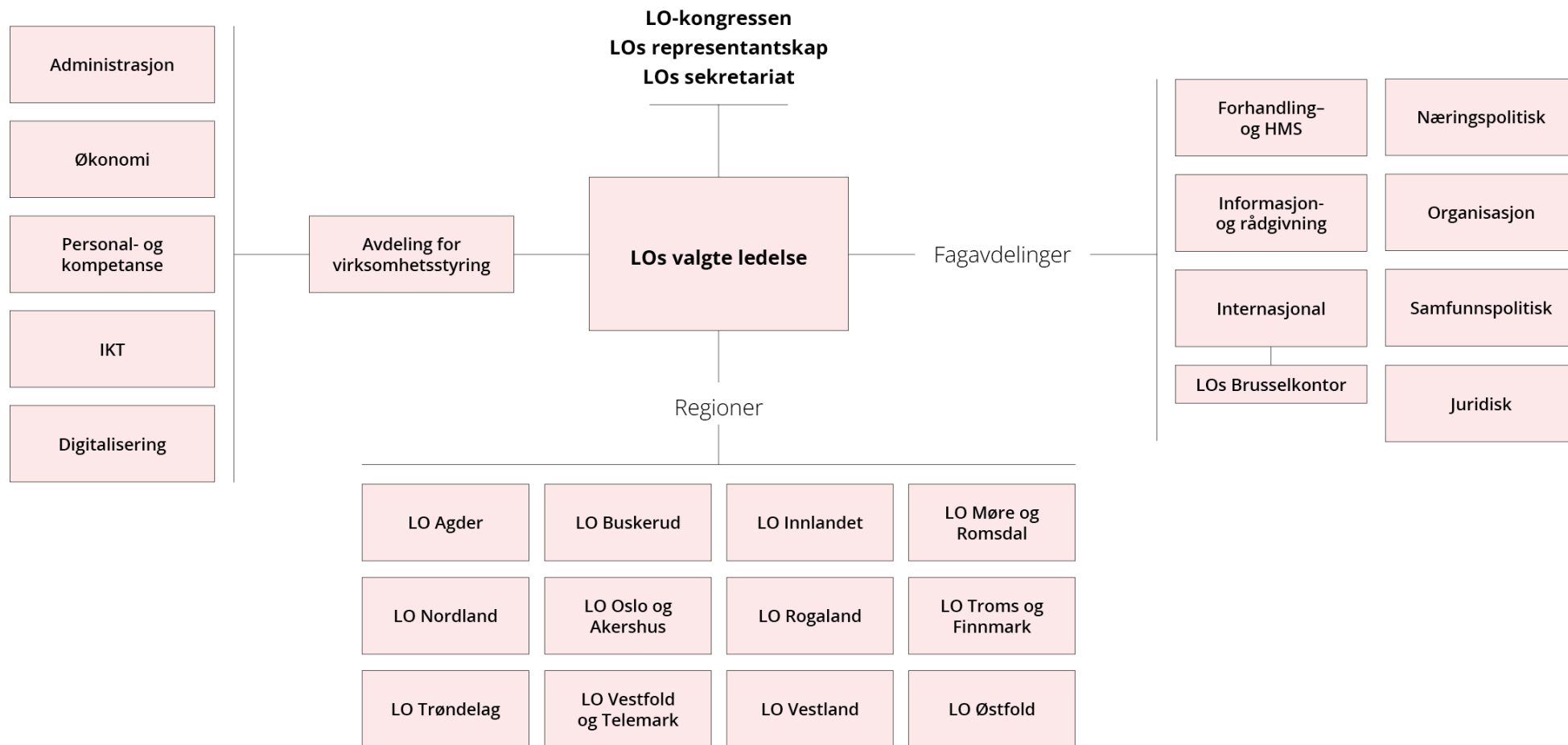
Norges største arbeidstakerorganisasjon

Etablert 1899

Hovedkontor på Youngstorget i Oslo

13 regionkontorer i hele landet

300 ansatte



24 fagforbund er medlem av LO



FAGFORBUNDET



STYRKE





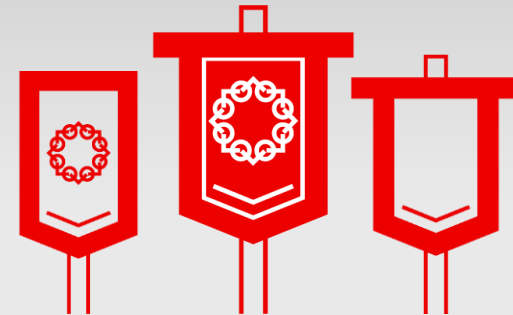
LO i Trøndelag



111 000
medlemmer



6000
tillitsvalgte



14
lokalorganisasjoner



§ 18-1 Innledning

Næringslivets Hovedorganisasjon og Landsorganisasjonen i Norge erkjenner den store betydning økt utdanning har for den enkelte, bedriftens utvikling og samfunnet. Dette gjelder både allmennutdanning, yrkesutdanning, voksenopplæring, etterutdanning og omskolering

Partene vil derfor understreke det verdifulle i at arbeidstakerne stimuleres til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse, samt at bedriftene legger stor vekt på planmessig opplæring av sine ansatte, ved eksterne eller interne tilbud.

§ 18-2 Etter- og videreutdanning

Etter- og videreutdanning er et særlig viktig virkemiddel i utviklingen av bedriftens konkurransevne.

I alle ledd i verdikjeden er aktuell kompetanse en forutsetning for at bedriften skal kunne ta imot og nyttiggjøre seg ny viten. Utviklingen av kompetanse gjennom etter- og videreutdanning må bygge på bedriftens nåværende og fremtidige behov. Dette må ta utgangspunkt i de mål bedriften har for sin virksomhet.

Med etterutdanning menes vedlikehold av kompetanse innenfor nåværende stilling, mens videreutdanning omfatter kvalifisering for nye og mer kvalifiserte oppgaver i bedriften.

Både bedriften og den enkelte medarbeider har interesse for så vel etterutdanning som videreutdanning, og må derfor ta ansvar for utviklingen av slik kompetanse.

§ 18-3 Tiltak/virkemidler

Den enkelte bedrift skal legge frem sine mål for fremtidig utvikling som grunnlag for kartlegging av behov for kompetanse. Det er bedriftens ansvar, i samarbeid med de ansatte, å foreta kartleggingen og initiere eventuelle tiltak. Kartleggingen oppdateres vanligvis en gang pr. år. Der hvor det er gap mellom bedriftens nåværende kompetanse og fremtidige behov, forutsettes dette dekket med aktuelle opplæringstiltak eller med andre virkemidler.

Kostnadene til etter- og videreutdanning i samsvar med bedriftens behov er bedriftens ansvar. Bedriften og de ansatte har alle ansvar for at et eventuelt kompetansegap blir tilfredsstillende dekket.

§ 18-4 Dokumentasjon av realkompetanse

Det er viktig at bedriften har et system for dokumentasjon av den enkeltes erfaring, kurs og praksis relatert til arbeidsforholdet.

Inkluderende arbeidsliv



- Avstanden til arbeidslivet har blitt større for dem som står utenfor
- Stadig vanskeligere å få jobb uten å ha fullført videregående opplæring
- Behov for tett oppfølging
- Styrking av grunnleggende ferdigheter som norskkunnskap
- Inkluderingsvillige virksomheter
- Utdanning, helse og sosialtiltak må spille på lag
- For lang ventetid fører oftere til at folk blir varig utenfor arbeidslivet



Nasjonalt senter for yrkesfag

Vi på Nasjonalt senter for yrkesfag jobber for at aktørene i fag- og yrkesopplæringen skal ha tilgang til oppdatert kunnskap, enklere samarbeid og bedre innovasjons- og utviklingsmuligheter. Senteret er etablert for yrkesfagene som helhet og vi jobber for at aktørene i den yrkesfaglige utdanningsfamilien skal lykkes enda bedre sammen.

Fag- og yrkesopplæringen er en viktig nøkkel for verdiskaping, velferd og samfunnsutvikling. I møte med de store samfunnsutfordringene (teknologiske og demografiske endringer, utenforskap og mangel på arbeidskraft), er det avgjørende at opplæringen møter arbeidslivet sine behov.

Senteret skal gjøre det enklere å dele erfaringer og samarbeide om løsninger som styrker kvalitet, relevans og gjennomføring i yrkesfagene. Vi vil at elever og lærlinger skal mestre, bli inkludert og bygge kompetanse som arbeidslivet trenger. Derfor vil vi bidra til bedre sammenheng og mer kunnskapsbasert utvikling i fag- og yrkesopplæringen.



Kompetanseforum Trøndelag

13.05.26

Nav Verdal



Hva sier Nav-analysene om kompetansebehov

Kompetansegap i arbeidsmarkedet

Norske virksomheter mangler rundt 39 000 personer med riktig kompetanse, særlig innen helse, industri og tekniske fag.

Strukturelle utfordringer

Aldrende befolkning og nedgang i yrkesaktiv alder forverrer situasjonen, særlig i distriktene.

Nye kompetansebehov

Teknologisk utvikling, digitalisering og grønt skifte krever økt omstilling og livslang læring.

Navs innsatsforventninger

Nav må fokusere mer på kompetansebygging og kvalifisering for å møte fremtidens arbeidskraftbehov.





Uten fullført videregående

Personer uten fullført videregående har høy risiko for utenforskap og trenger tiltak for kvalifisering og fagbrev.

Personer i omstilling

Målgruppen med arbeidserfaring men behov for omskolering for å møte dagens arbeidsmarkedskrav.

Minoritetspråklige og innvandrere

Kombinasjon av språkopplæring, fagopplæring og arbeidstrening forbedrer overgang til arbeid for denne gruppen.

Tre hovedmålgrupper Nav Verdal skal prioritere til kompetanseløp



Utvikling av bransjeløp mot næringslivets behov

Målrettet bransjeopplæring

Bransjeløp kombinerer opplæring, praksis og oppfølging rettet mot konkrete yrker for å møte kompetansebehov.

Prioritering av helsefag

Helse- og omsorgssektoren har størst arbeidskraftsbehov, og helsefag er et naturlig satsingsområde for bransjeløp.

Samarbeid med arbeidsgivere

Arbeidsgivere må være involvert fra start og ha intensjon om å rekruttere etter fullført bransjeløp for suksess.

Tydelige mål og tidsrammer

Bransjeløp bør ha klare mål for gjennomføring og overgang til arbeid, og være tydelig tidsavgrenset.

Korte kvalifiseringsløp for rask overgang til arbeid

Behov for korte kvalifiseringsløp

Kortere tiltak gir rask overgang til arbeid for personer nær arbeidsmarkedet. Arbeidsgivere aksepterer lavere formell kompetanse med grunnopplæring.

Kombinasjon av kurs og praksis

Deltakere kombinerer korte kurs med arbeidstrening / lønnstilskudd

Lokal tilpasning og oppfølging

Tiltak må tilpasses lokale arbeidsgiveres behov med avklart arbeidstreningsplass og oppfølging for ferdighetsutvikling.

Springbrett til videre karriere

Rask kvalifisering skal føre til jobb eller mer formell kompetanse, ikke være en blindvei for deltakerne.



Fullføring av videregående opplæring



Forebygging av utenforskap

Fullføring av videregående opplæring forebygger utenforskap og sikrer varig arbeidsmarkedstilknytning.

Tilpassede læringsmodeller

Fleksible modeller tilpasses voksne med ulikt tempo, organisering og pedagogikk for bedre læringsutbytte.

Samarbeid og støtte

Samarbeid mellom skolene, Nav og arbeidslivet gir økonomisk støtte og tett oppfølging til deltakere.

Kobling til arbeidslivet

Tett kobling mellom utdanning og jobbmuligheter øker motivasjon og reduserer frafall.



Tydelig rollefordeling mellom samarbeidspartnerne

Nav Verdals ansvarsområder

Nav Verdal identifiserer kandidater, finansierer tiltak og følger opp deltakere og arbeidsgivere underveis.

Karrieresenterets rolle

Karrieresenteret kartlegger realkompetanse, gir karriereveiledning og motiverer til gjennomtenkte utdanningsvalg.

Skole og voksenopplæring

Videregående skole håndterer faglig innhold og vurdering, mens voksenopplæring tilbyr norskopplæring og grunnleggende ferdigheter.

Arbeidsgivernes bidrag

Arbeidsgivere tilbyr praksisplasser, veiledning i arbeidshverdagen og tydelige forventninger om ansettelse.