

Dorothy Sutherland Olsen, NIFU

Lina Ingeborgrud, NIFU

NIFU



Arbeidsnotat
2021:19

Læring i arbeidslivet

Et innblikk i hvordan Spekter-medlemmer jobber med kompetanseplanlegging og kompetanseutvikling

Dorothy Sutherland Olsen og Lina Ingeborgrud

NIFU

Prosjektets mål og aktiviteter

- NIFU har undersøkt hvordan virksomheter jobber med kompetanseplanlegging og kompetanseutvikling, og hvordan læring foregår
- Vi har benyttet følgende kilder i prosjektet:
 - Intervjuer med utvalgte Spektermedlemmer
 - Forskningslitteratur om voksenlæring og læring i arbeidslivet
 - Relevante nordiske rapporter og studier
 - Politiske dokumenter



Planlegging og strategiarbeid

HR/opplæringsansvarlige er involvert i utvikling av virksomhetsstrategi og utarbeider planer for kompetanseutvikling

- Mye læring er "mindre strategisk" – heller et resultat av lokale behov, endringer i teknologi, eller i omgivelsene
- De fleste jobber med både top-down planer og bottom-up behov

Hva driver behov for ny kompetanse?

DRIVERE UTENFRA

- Nye krav fra myndighetene
- Sikkerhetskrav
- Krav fra leverandører (f. eks sertifisering og oppdatering av sertifiseringer)
- Forventninger fra markedet eller fra publikum
- Krav eller anbefalinger fra profesjonene
- Nye samarbeidskonstellasjoner

DRIVERE INNENFRA

- Nye mål for virksomheten
- Nye produkter, tjenester eller kontrakter
- Nye avtaler med fagforeninger
- Nye samarbeidskonstellasjoner
- Innføring av ny teknologi
- Kampanjer
- Feilretting og forbedringstiltak
- Utprøving av nye ideer
- Ønsker fra ansatte
- Inkludering av nye grupper ansatte fra andre bransjer/kulturer
- Resultat av målinger (teknologibasert/innrapportert fra ledere)

Stor interesse for uformell læring

- Intervjukandidatene snakket mye om viktigheten av uformell læring (tiltak: jobbrotasjon, hospitering i andre avdelinger, strukturerte diskusjoner, gruppesamtaler og uformelle samlinger) (sitat)
- Uformell læring som supplement til andre læringsformer, ikke erstatning
- Noen brukte ideen om 70-20-10* for å få et felles begrepsapparat for læring i virksomheten, og som et kommunikasjonsverktøy (sitat)
- Engasjere medarbeidere mer i egen utvikling
 - F.eks. tilby uformelle læringsressurser medarbeiderne kan velge mellom

«Vi bruker mye 70-20-10-modellen for å kommunisere og illustrere at læring skjer på ulike måter, og i kombinasjoner. Den viser til at veldig mye læring på arbeidsplassen er uformell, og vi ønsker å gjøre våre ansatte bevisst dette. Den gir også en fin mulighet til å snakke om og anerkjenne livslang læring og arbeidserfaring som en viktig del av kompetanseutviklingen.»

Teknologi for læring

- Mye læring foregår i form av kurs, e-læring brukes i større grad (f.eks. korte videosnutter)
 - «Kampanjepreget læring»*
 - Nye digitale plattformer som følge av koronanedstengningen ga flere læringsarenaer
- Bruk av teknologi for å simulere ulike oppgaver og arbeidssituasjoner (f.eks. pasienthåndtering i helsesektoren) - flere vurderer økt bruk
- YouTube og google viktige læringsarenaer når ledelsen skal å lære om læring

Kompetansebehov i framtiden

- Teknologikompetanse innen alle fagområder
 - Både basiskunnskap og mer spesialisert
- Stort behov for tverrfaglig samarbeid og samarbeid på tvers av avdelinger og virksomheter
 - Forståelse for andre fagområder i virksomheten
 - Evne til å samarbeide på tvers av fag, avdelinger, virksomheter og kulturer
 - Omstillingsevne (tilpasse seg nye oppgaver)
- Behov for mer fleksibilitet i arbeidsoppgaver, stillinger og karriereveier
- Behov for flere fagarbeidere

Myndighetenes rolle

- Myndighetene kan i større grad bidra til å stimulere til mer fag- og yrkesopplæring
 - særlig i vgs, men også høyere utdanning (sitat)
 - Framsnakke fagutdanning overfor foreldregenerasjonen
 - Mer kunnskap blant rådgivere i ungdomsskolen om fagutdanning og karrieremuligheter
 - Skape møteplasser mellom fagarbeidere og ungdom
- Myndighetene spiller en viktig rolle i etter- og videreutdanning i noen profesjoner
 - Men de fleste virksomhetene utvikler eller kjøper egne læringstilbud til ansatte – behov for mer tilpassede læringstilbud

«Vi jobber veldig mye nå i bransjen med fylkene og opplæringskontorene inn mot fagutdanningene. Det er klart at fagutdanningen i videregående skole er veldig viktig, den retter seg inn mot vår framtid»

Læringsmetoder som kan vurderes 1

Læring ved refleksjon

Avhengig av fagområde og tema:

- Tid til å lese
- Delta på seminarer
- Permisjon
- Lage beskrivelser av arbeidsoppgaver til kolleger

Læring ved simulering

- Rollespill
- Utprøving av teknologi
- Deltakelse i pilot

Læringsmetoder som kan vurderes 2

Læring fra prosjekter eller fra forskning

- Deltakelse i prosjekter som en del av karriereutvikling
- Mer forpliktende deltakelse i forskningsaktiviteter
- Faggrupper eller lesegrupper

Læring fra andre miljøer – noen eksempler

- Personer med flere stillinger, som bringer inn ideer og kompetanse fra andre miljøer
- Innen kultur er det vanlig at nye produksjoner ledes av personer fra andre virksomheter
- Samarbeid på tvers av virksomheter og bransjer

Læringsmetoder som kan vurderes 3

Nye måter å anvende digital undervisning

- Bruk av korte digitale læringsprogrammer for å løse lokale problemer
- F.eks. videosnutter som viser hvordan man bruker teknologi, fyller ut et nytt skjema, forholder seg til nye regler

Utenlandske kilder til digital undervisning bør vurderes

- Utenlandske universiteter tilbyr flere og flere online kurs. Disse kan gi norske arbeidsgivere flere valgmuligheter