

Fagskolen sett med foretaksøyne

- Fagskolens plass i utdanningssystemet
- Utdanningskvalitet, synlighet og status for fagskolen
- Arbeidslivets kompetansebehov nå og i fremtiden, samt fagskolenes rolle i å dekke disse behovene
- Finansiering av fagskoleutdanning
- Opptaksgrunnlag
- Samspill med universitets- og høyskolesektoren

Fagskolene har en viktig plass i utdanningssystemet

- Det er mange faser i livet for læringsmodning
- Dersom vi tror på livslang læring og læringsutbytte som tar opp i seg arbeidsplassens behov er Fagskolene en viktig aktør
- De «snur» seg raskere enn et høyskole- og universitetsnivå
- Det er mulig å få til «bransjetilpasset» utdanning, det er mange eksempler å trekke frem
- Representerer en utdanning der en kan løfte fagarbeidere til et nytt kunnskapsnivå som baserer seg på kunnskap og ferdigheter som i stor grad er opparbeidet på arbeidsplassen

”Det er mogleg å få til det ekstraordinære som ein del av det ordinære.”

.....

Det er eit samspel som grunnar i at vi er gjensidig avhengige av medarbeidarar og leiarar som kan og vil spele på lag. Ingen styringssystem kan nokon gong erstatte tillitsbaserte relasjonar eller fjerne behovet for individuell handlekraft og personlege initiativ.

God leiarskap legg til grunn eit velfungerande medarbeidarskap, der kvar enkelt medarbeidar ser seg sjølv som ein viktig og naturleg del av ein større heilskap.

Føretaksgruppa Helse Vest må ta vare på og utnytte potensialet blant dei tilsette

Utfordringar

- Arbeidsressursane utnyttast ikkje godt nok
- Manglande samarbeid mellom yrkesgrupper
- Krav til kontinuerlig utvikling og vedlikehald av kompetanse
- Krav til ny kompetanse

Muligheiter

- Utvikle ein smartare og meir fleksibel arbeidsdeling for å utnytte kompetansen der han trengs mest.
- Motivere tilsette gjennom kompetansebygging
- Organisere arbeid i tverrfaglige team
- Gi tilsette muligheiter til å medverka til eiga utvikling
- Standardisere arbeidsprosessar



Strategiske mål

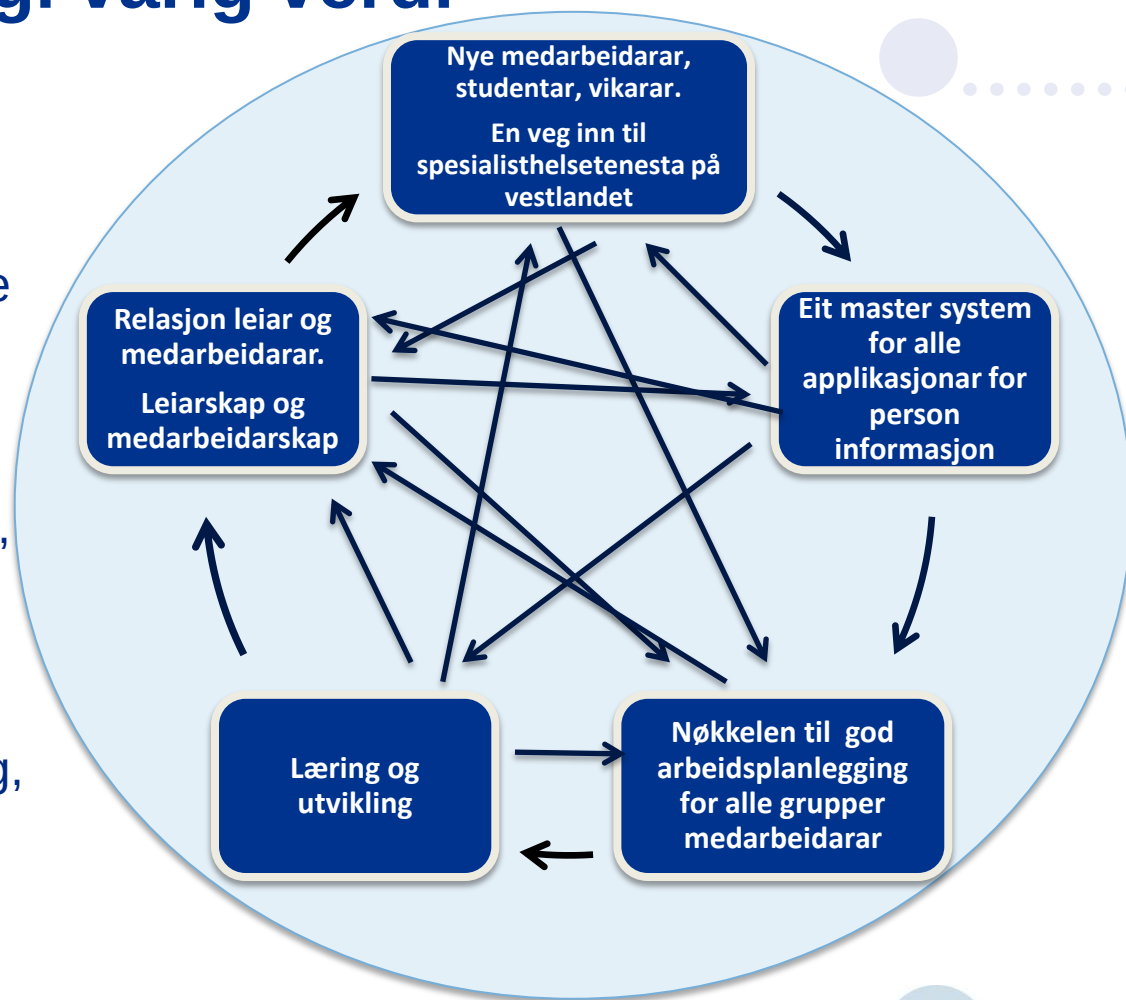
Ein framtidsretta kompetanseorganisasjon

- Våre medarbeidarar og leiarar tek ansvar og skaper gode resultat
- Vi er ein attraktiv, lærande og utviklande arbeidsplass
- Vi tar i bruk nye metodar og teknologi basert på beste kunnskap
- Vi satsar på forsking, utdanning og fagutvikling for å sikre god pasientbehandling
- Vi styrkjer omdømmet vårt gjennom kloke val



Kompetanse og utvikling har mange møtepunkt for å gi varig verdi

- Vi skal møte 50.000 nye ansikt dei neste åra.
- For å klare dette må vi være forberedt, ikkje bare på talet, men kva det egentleg inneberer.
- Enten det er nye medarbeidarar, studentar, lærlinger, utvikling på arbeidsplassen
- Vi må handtere rettleiing, sertifisering, akkreditering, formelle og uformelle utviklingsløp



**Er kompetanse
noko ein har
eller noko ein gjer?**

**Er ein
«spade ein spade»
uansett?**

**Er evna til å kunne
utnytte kompetanse
like viktig som å ha
kompetanse?**

**Er måten ein tileignar
seg kompetanse på,
avgjerande for
kva slags oppgåver
ein får?**

**Er individuell
kompetanse
eller teamet sin
kompetanse det
sentrale?**

**Endrar
kompetanse seg i
møte med andre?**

Vi må tørre å se læringsreiser – ikke ferdig lært

- **Stiller andre krav til studentene**
 - **Kunnskap** – mobiliserer lese/studere
Læringsmodningen er vokst frem
 - **Ferdigheter**
Studentene har ofte lang praksis. Det vil si at de har tren som gir et svært godt fundament for kunnskapsdelen
 - **Holdninger** – refleksjon
Opparbeidet gjennom arbeidsplassen som læringsarena



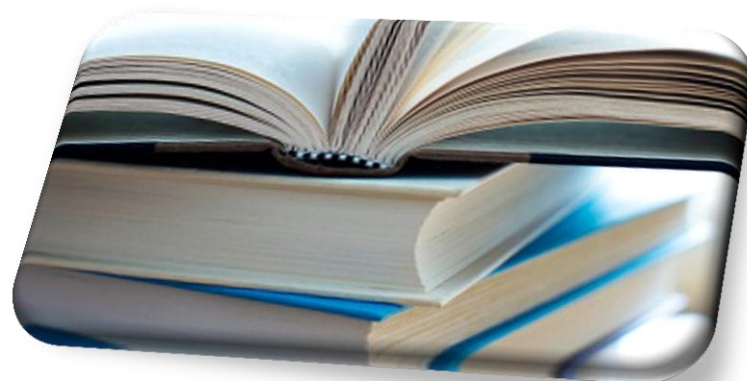
Norsk arbeidsliv har fått mastersyken. Fokus på høyest mulig utdanning kan koste mer enn det smaker, skriver Linda Lai ved BI

- ***Troen på høyest mulig utdanning***
- ***Drømmer foran arbeidslivets behov***
- ***Overselger jobber***
- ***Behov for å oppleve mestring***
- ***Må kurere mastersyken***

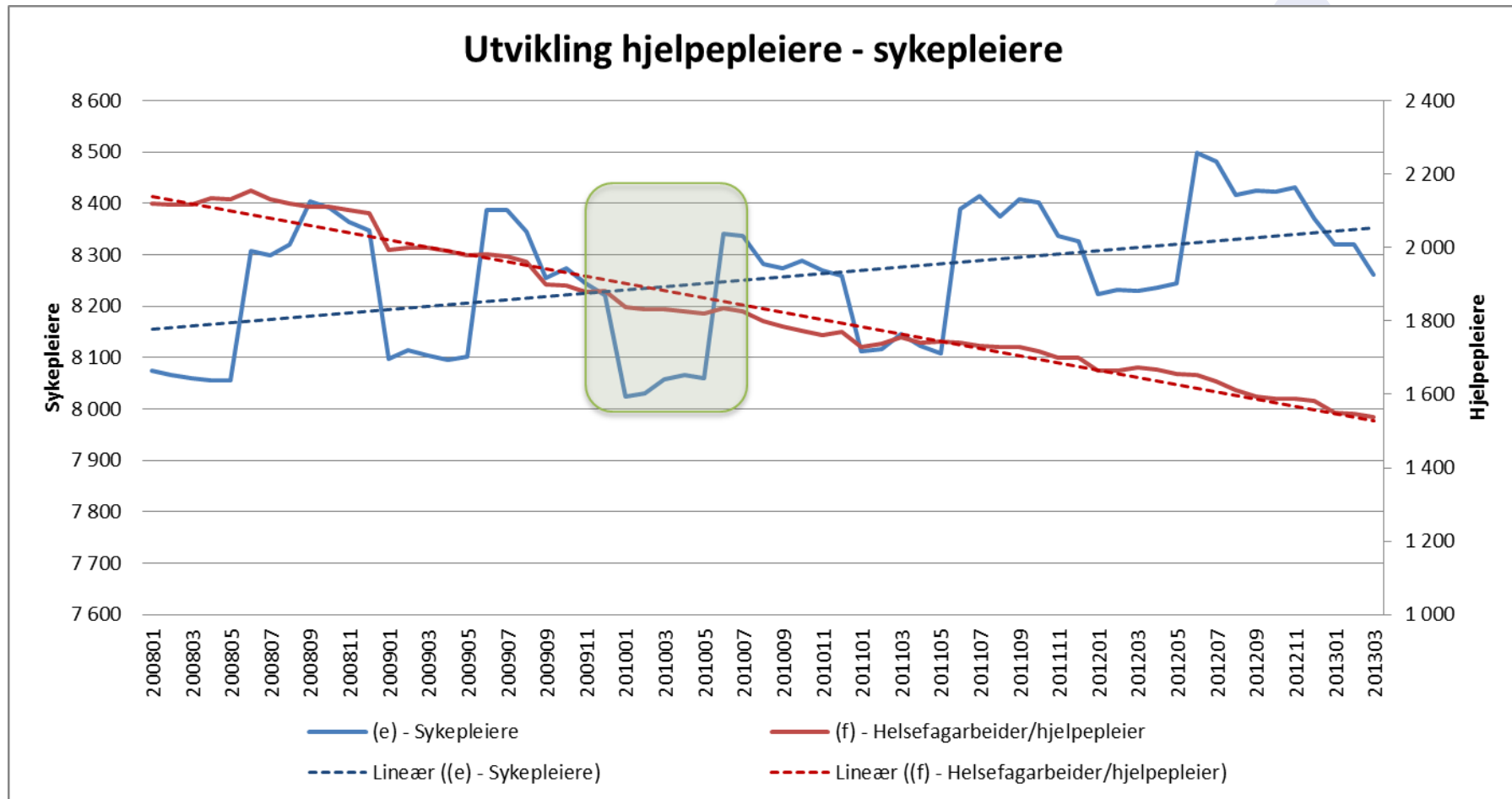
<http://www.bi.no/bizreview/artikler/mastersyken/>

- Mellom 20 og 30 prosent av medarbeiderne sier de ikke får brukt kompetansen sin.— Ledere kan hente mye mer ut av medarbeiderne sine, utfordrer førsteamanuensis Linda Lai ved Handelshøyskolen BI.

<http://www.bi.no/forskning/Nyheter/Nyheter-2011/Ta-kompetansegevinst/>

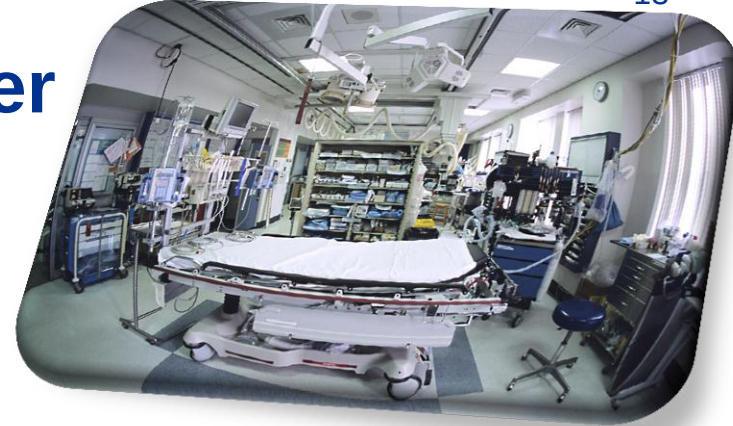


Eksempel – utvikling yrkesgrupper



Svært mye er praktiske oppgaver

- Fagskolene kan og bør bli en mye viktigere samarbeidspartner for helseforetakene
- Vi må gripe tak i de faktiske behovene vi har
- Vi må i fellesskap bidra til at medarbeidere får kunnskap på områder de skal *anvende/bruke **samtidig som de får dokumentert teoretisk utvikling***
- Vi har mange fag som vil utvikle seg for å styrke «håndverket – mester/svenn prinsippet»
- Vi ser allerede oppgaver som vil kreve betydelig endring de kommende årene
- Vi ser at nye fag og/- eller sammensmelting av oppgaver og god oppgavedeling vil være helt sentralt i utviklingen av spesialisthelsetjenesten





Forskningsproblem



Produkt?

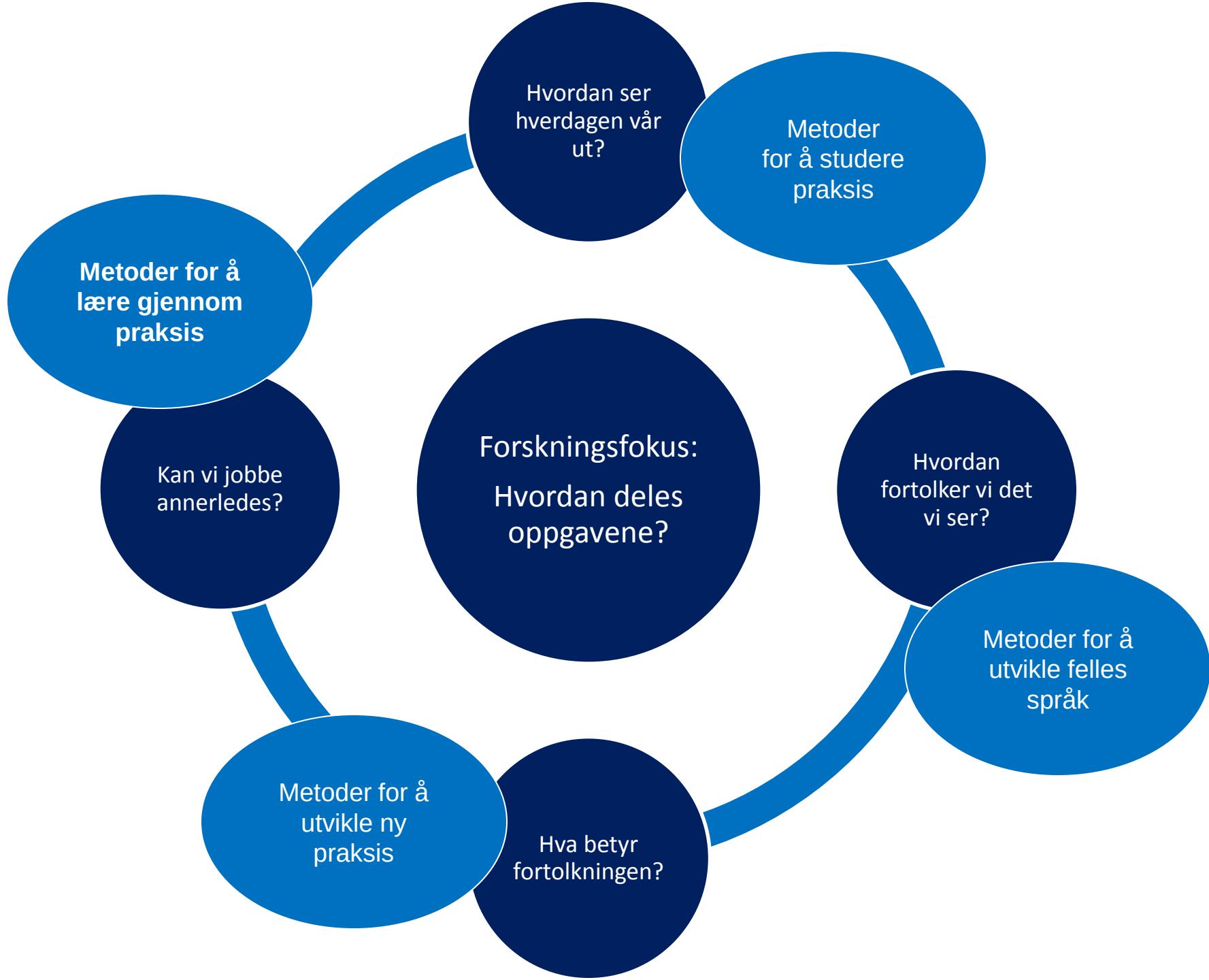
"Oppgåvedeling?"



Prosess?

Relevans

- Den enkelte medarbeidar er opptatt av å ha gode rammevilkår for sitt arbeid og mulighet for eigen utvikling.
- Sjukehusa/klinikkane søker gode måtar å henta ut potensialet til medarbeidarane gjennom hensiktsmessig oppgåvedeling
- Oppgåvedeling er retorisk brukt som eit virkemiddel for å ha det som nå



Kvifor ein slik tilnærming?

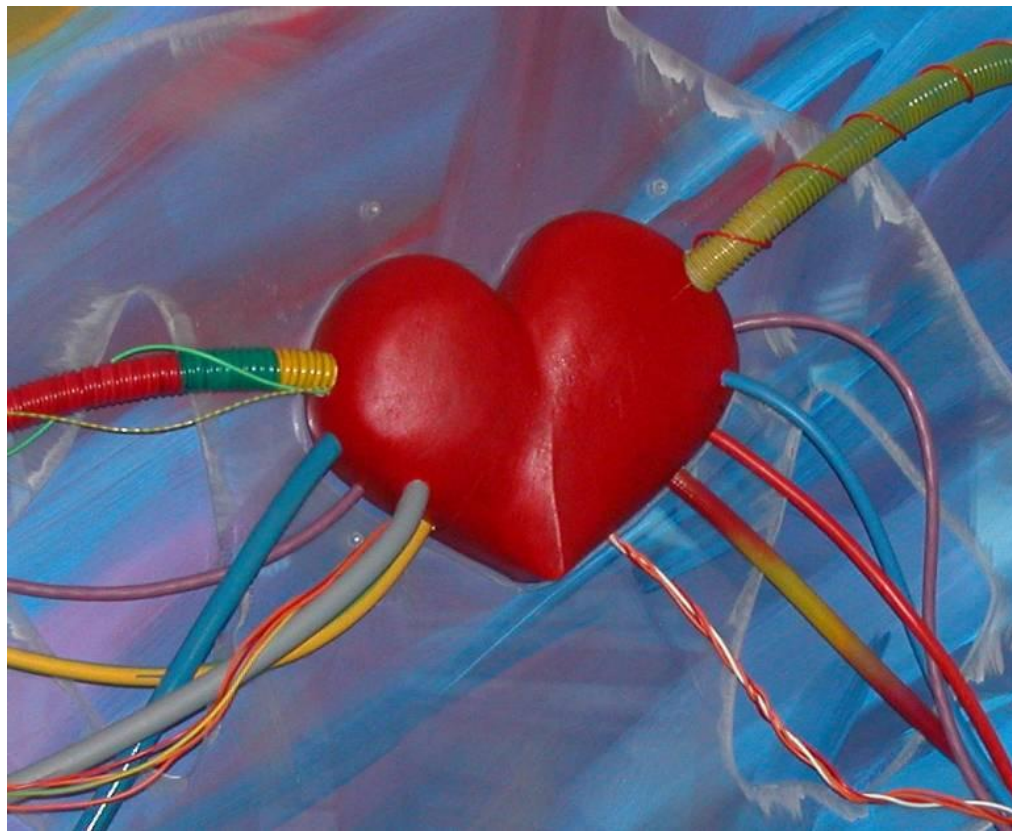
- Vi veit ein god del om sjukehus utan at dette nødvendigvis fører til at helsetenestene blir betre for pasientane eller dei som jobbar der (negativt fokus).
- Det er vanskelig å utvikla objektiv kunnskap i diskusjonar om oppgåvedeling som er sterkt verdiladet.
- Det er liten grunn til å tro at det er eit endelig svar på spørsmåla om oppgåvedeling i sjukehus (endrar seg over tid).

Kva forsøker vi å gjøre?

- Erstatte gamle og fastlåste problemstillingar med nye handlingsalternativ etablert gjennom en deltagar basert analyse av praksis.
- Utvikla praktiske tilnærmingar og modellar for oppgåvedeling som kommer "innanfrå".
- Få organisasjonen til å reproduserer prosessen (og ikkje nødvendigvis modellen!) på andre områder som krev forankring av felles handlingsalternativ.

<https://kompetanse.ihelse.net/kompetanse/login.do>

Leiarar og medarbeidarar har eit bankande hjerte for å lukkast



Prinsipper for organiseringa

Organisering av relasjonen mellom medarbeidar - leiar

- Føresetnad: 1 medarbeidar – 1 ansvarlig leiar

Lokale og regionale kompetansar

- Føresetnad: Regional liste med prioriterte strategisk satsingsområder . Opning for å legge til kompetansar i avdelinga (Max 10)

Kompetanseutvikling satt i samanheng

- Føresetnad: Medarbeidarsamtala blir arena for å klargjøre jobbkrav og planlegga utvikling

**Er kompetanse
noko ein har
eller noko ein gjer?**

**Er ein
«spade ein spade»
uansett?**

**Er evna til å kunne
utnytte kompetanse
like viktig som å ha
kompetanse?**

**Er måten ein tileignar
seg kompetanse på,
avgjerande for
kva slags oppgåver
ein får?**

**Er individuell
kompetanse
eller teamet sin
kompetanse det
sentrale?**

**Endrar
kompetanse seg i
møte med andre?**

Kunnskapsinnsatsen – meir enn å telja konferansedagar eller studiepoeng

- Dokumentert kunnskapsinnsats i 2012 er estimert til **1,03 milliardar** kroner
- Vi vil vidareutvikla kunnskapsgrunnlaget ytterlegare etter kvart som vi nyttiggjer kompetanseportalen enda betre

