

Hur väl stödjer dagens system för kompetensförsörjning utbildning och reskilling?

42 Answers

Dåligt

Ökad flexibilitet krävs. Behov för utbildningsaktörer att bli mer snabbfotade.

Inte så bra, väldigt statiskt och "gammalt" tänk.

Det finns massor av stöd, men svårt att överblicka och få grepp om.

Inte tillräckligt bra för de som är arbetslösa .

Öar av funktionalitet i ett utforskat hav av möjligheter

Mindre bra. Så mycket finns att göra utifrån samlade erfarenheter

bättre möta de olika bakgrunderna

För snävt och inriktad på det formella. Vi behöver ett mer holistiskt och tillåtande system!

Hur väl stödjer dagens system för kompetensförsörjning utbildning och reskilling?

42 Answers

Behöver utvecklas.

Mer behöver göras, speciellt för de som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Bättre kartläggning på mer detaljerad nivå krävs i många fall. Vilka kompetenser behövs och vad bär individen med sig?

Det finns ju idag inget system för kompetensförsörjning som också inkluderar icke formellt och informellt lärande..

Många stuprör i form av förordningar - övergångar validering etc

Yrkehögskolan verktygslåda för re- och utbildning är relativt välförsett. Anordnare är vana att anta mot reell kompetens och hantera äldre studerande.

Kunde bli bättre med mer modultänk

Inte så väl, finns förbättringar att göra. Saknas tydliga vägar för vidareutbildning

EUs Learning accounts

Hur väl stödjer dagens system för kompetensförsörjning upskilling och reskilling?

42 Answers

Bristfälligt. Idag. Lärande i arbetet behöver synliggöras, kvalitetssäkras och ges ökad erkänsla.

Efterfrågan på kompetens från arbetslivet (arbetsgivare) behövs - lägga mer fokus på systematisk kompetensförsörjning

Inget vidare. Större fokus på framtidens kompetens behövs inför alla förändringar. Betyder rimligtvis ett flexiblere system.

Ladok har hög validitet, medan LinkedIn har hög reabilitet

Bättre än de flesta länders system, enligt många internationella bedömare. Långt sämre än vad som behövs för ex. att bedöma "stärkt ställning på framtida arbetsmarknaden".

Det börjar utvecklas på rätt håll. Behövs mer samarbete och gemensam språk oavsett bransch för att underlätta mobilitet bla.

Yrkeshögskola är väll anpassade både för upskilling och reskilling

Inom film och tv är de flesta frilansare och tillgång till kompetensutveckling är något som aktualiseras allt mer i takt med gig-ekonomins spridning till andra konsultbaserade branscher.

Kan utvecklas

Hur väl stödjer dagens system för kompetensförsörjning upskilling och reskilling?

42 Answers

inte bara bygga på att personer gått igenom alla steg i den formella utbildningen

Behöver byggas ut ytterligare. Fler utbildningsplatser önskas. Framförallt efter införandet av omställningsstudiestödet

Inte så mycket.

Mer samverkan mellan flera aktörer

Uppdragsutbildning är en form att kunna ge högskolepoängsgivande kompetensutveckling utifrån behov och med stor flexibilitet.

Dagens högskolesystem är byggt för unga studenter, inte för up- och reskill.

Ladok listar även ej avslutade kurser, vilket borde kunna sökas/filtreras

bättre anpassa för att klara den stora omställning vi är i

Både och. Fler generella/överförbara men också branschanpassade insatser behövs

Hur väl stödjer dagens system för kompetensförsörjning upskilling och reskilling?

42 Answers

Tycker att det fungerar väl för de som redan har siktet inställt på att läsa. Dock finns ett glapp för de som inte har studievana eller den bakgrunden.

Sådär. Dåliga finansiella system validering av kunnande och korta flexibla påbyggnadsututbildning som kan individanpassas

LinkedIn handlar om att man får verifierade kunskaper eller rekommendationer, vilket höjer kvaliteten

Förändringar som behövs: De kvalifikationer som tas fram av Arbetslivets behöver särskiljas från dem som tas fram av utbildningsanordnare

Tänker att vi också behöver ge alla bättre möjlighet till vägledning. Alla känner inte till de möjligheter som finns.

Dagens högskolor erbjuder generellt uppdragsutbildningar, möjligheter till upskilling etc. men systemen stödjer oftast inte reell kompetens i ansökningsprocessen. .

Vilka möjligheter ser vi med mikromeriter?

45 Answers

möta personer med kort formell utbildning utan att låsa in

Möjlighet att strukturera lärandet.

För individen - bättre att beskriva/sätta ord på sina kompetenser i olika sammanhang.

Synliggöra icke formell och informellt lärande

Flexibilitet och modernt förhållningssätt till lärande och kompetens.

Synliggöra kunskap som inte annars syns

Individen kan äga en "Back-Pack" som de fyller med innehåll

Kvalitetssäkring av för både organisationen och individen

Möjlighet att ta med sig och äga sina meriter.

Vilka möjligheter ser vi med mikromeriter?

45 Answers

En viktig kugge i kompetensförsörjning och livslångt lärande

Chans för personer utan formella meriter. Integrering, personlig självbild.

Bra sätt att lyfta fram och synliggöra kompetens. Nyttå både för individen och företaget.

Organisationen: AUB kan få tydligare koppling till övriga utbildningssystemet.

Synliggöra omedveten kompetens Möjligheter till fler karriärmöjligheter

Lättare att rekrytera, introducera, oanställa utveckla. Individen får sitt kunnande synliggjort.

Byggstenar som dels kan ge ökad tydlighet och dels ökad möjlighet till livslångt lärande.

Mer träffsäker karriärvägledning

Livslångt lärande.

Vilka möjligheter ser vi med mikromeriter?

45 Answers

Kompetenslego

För individen: möjlighet att dokumentera och det livslånga lärandet.

Arbetsgivare behöver stöd i att synliggöra kompetensbehovet.

För organisationen: Rekrytering kan kvalitetssäkras när det finns mikromeriter framtagna för enskilda arbetsuppgifter.

bättre kunna ställa krav på alla inblandade (tydligare krav på förvaltare/ägare, utförare, utbildare och deltagare/inkörare)

Tydligare vägar för kompetensutveckling. Lättare att planera kompetensutveckling. Synliggör osynlig kompetens, ofta kunskap som behövs på många arbetsplatser

För organisation - bli mer systematisk i sin kompetensförsörjning - veta vad du "har" och vad du behöver

- För org: Synliggöra kunskaper, även utanför nuvarande arbetsroller - För individer: Stärkande, lägre tröskel att våga vidareutvecklas

Chans för personer utan formella meriter. Möjlighet till integrering

Vilka möjligheter ser vi med mikromeriter?

45 Answers

Organisationen kan filtrera kompetenser utifrån olika behov för olika situationer (t.ex. profiler), samtidigt tidigt upptäcka där det saknas kompetens (t.ex. kompetensförsörjning)

För org: att hitta rätt kompetens och utveckla organisationen. Hitta individuella och riktade fortbildningar. Att hitta rätt person inom företaget som ska vara mentor/utbilda internt

För organisationen: Tydliggöra kompetenskraven, öka medvetenheten om behoven

För alla: Att synliggöra mindre kompetenshöjande aktiviteter. För individen: synliggörandet för individen som kan bli bättre på att kommunicera detta i olika sammanhang.

Individen: Det finns många olika målgrupper. Risk om vi inte fokuserar rätt att de vi först lyckas lösa utmaningar för de individer som redan klarar sig bäst.

Ett sätt att kvalitetssäkra utvecklingen och förhoppningsvis hjälpa individen att höja sina kompetenser utan allt för stor utbildningsinsatser.

För org.: Möjligt att ge meriter för annat än högskolepoängkurser. Förenkla validering.

Kopplingen till digitaliserade utbildningsbevis som möjliggör portabilitet och standarder

Möjligheter för både kompetenskartläggning, utveckling och matchning. Stora möjligheter för individen att visualisera sitt lärande. Stort värde även i konsultbranschen.

Vilka möjligheter ser vi med mikromeriter?

45 Answers

Lägre tröskel för kompetensutveckling för individer med kort utbildningsbakgrund. Individer kan bygga god kompetens successivt.

För individen: Mina meriter kan vara sökbara för uppdrag/ arbetsbeskrivningar, om de kan kopplas till vilka arbetsuppgifter jag faktiskt kan utföra.

För organisationen: kartlägga vad organisationen inte kan, vilka är gapen?

För individ: Ge behörighet till up- och reskill.

För organisationen: synliggöra kontinuerliga kompetensutvecklingar inom organisationen. Vid rekrytering synliggöra andra kompetenser utanför de etablerade utbildningarna

Mikromeriter rätar ut krokiga karriärvägar!

För individen: att synliggöra sitt kunnande, allt sommar lärt sig, att äga och kunna visa upp, helst samlat på ett ställe - samordning med andra system önskvärd

För individen: att få visa det man kan utan att behöva gå en hel utbildning vid omskolning. Kunna visa vad man redan kan och vad man behöver specifikt för nästa roll/i nästa uppdrag

Internationell rekrytering