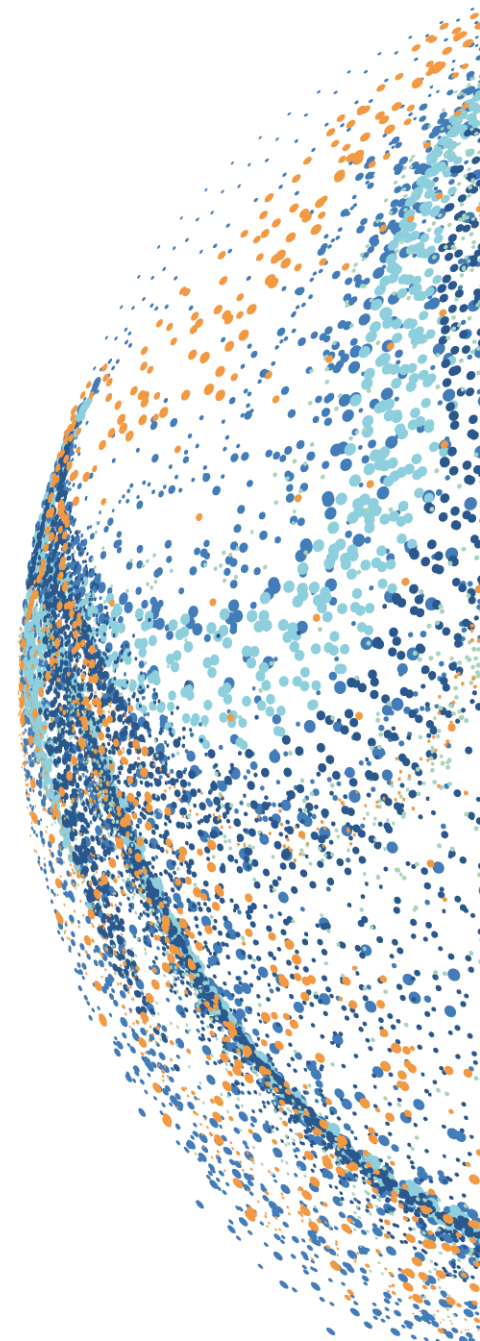


Kompetanseutvikling og livslang læring blant seniorer



4 Kommentarer til hovedfunn

Funn



Seniorer er en engasjert arbeidsgruppe opptatt av videreutvikling og møte nye utfordringer på egen arbeidsplass

- Ja og nei. Noen er kanskje litt «overconfident» og har mistet noe nysgjerrighet på veien
- Krevende å bryte vaner og tankesett og ikke minst innse at man har noe å lære

Mulige tiltak



- Identifisere engasjerte seniorer med riktig tankesett og koble de sammen med andre seniorer for erfaringsutveksling og holdningsendring. Senior til senior nettverksutveksling



Keep on learning and developing

“The maritime industry is going through tremendous changes and so are we in WSS. We can look at this as threats or as opportunities for us to continuously learn, adapt and grow in order to stay relevant and continue to be the shapers of the maritime industry. I also experience these rapid changes and feel that I have to build new competencies and continuously update myself. I have chosen to challenge myself to learn something new every day, share with colleagues and find ways to put it into practice. If we all push ourselves, stay curious and keep on learning and sharing we will succeed.”

Nakul Malhotra
VP Solutions and Marketing, Marine Products, WSS

Eksempel på senior med riktig holdning

4 Kommentarer til hovedfunn

Funn



Seniorer er en engasjert arbeidsgruppe opptatt av videreutvikling og møte nye utfordringer på egen arbeidsplass

- Ja og nei. Noen er kanskje litt «overconfident» og har mistet noe nysgjerrighet på veien
- Krevende å bryte vaner og tankesett og ikke minst innse at man har noe nytt å lære



Mange seniorer får tilbud om opplæring men en barriere er tid

- Tid kan være en barriere og har blitt identifisert som den største barrieren til kompetanseutvikling i LinkedIn undersøkelsen fra 2018
- Tid er relativt og spørsmålet er også prioritering av tid for kompetanseutvikling både fra seniorer og virksomheten og hvordan man definerer kompetanseutvikling

Mulige tiltak



- Identifisere engasjerte seniorer med riktig tankesett og koble de sammen med andre seniorer for erfaringsutveksling og holdningsendring. Senior til senior nettverksutveksling



- «40 hour challenge» kan være et godt tiltak
- Sett igang tiltak rettet mot ledere i virksomheten som setter krav til egen og seniorers kompetanseutvikling
- Trene opp seniorer til å sette av tid til å lære litt hver uke og ta ansvar for egen kompetanseutvikling (e.g. Nakul)
- Kompetanseutvikling er mer enn å gå på EVU – det finnes et hav av muligheter gratis på nettet. HR bør opplyse og tilrettelegge

4 Kommentarer til hovedfunn

Funn



Seniorer er en engasjert arbeidsgruppe opptatt av videreutvikling og møte nye utfordringer på egen arbeidsplass

- Ja og nei. Noen er kanskje litt «overconfident» og har mistet noe nysgjerrighet på veien
- Krevende å bryte vaner og tankesett og ikke minst innse at man har noe nytt å lære



Mange seniorer får tilbud om opplæring men en barriere er tid

- Tid kan være en barriere og har blitt identifisert som den største barrieren til kompetanseutvikling i LinkedIn undersøkelsen fra 2018
- Tid er relativt og spørsmålet er også prioritering av tid for kompetanseutvikling både fra seniorer og virksomheten og hvordan man definerer kompetanseutvikling



identifisert en mer uformell metode for overføring av kompetanse mellom seniorer og yngre arbeidstakere

- Det bør både opprettes formelle og uformelle arenaer for kompetanseoverføring mellom seniorer og yngre

Mulige tiltak



- Identifisere engasjerte seniorer med riktig tankesett og koble de sammen med andre seniorer for erfaringsutveksling og holdningsendring. Senior til senior nettverksutveksling



- «40 hour challenge» kan være et godt tiltak
- Sett igang tiltak rettet mot ledere i virksomheten som setter krav til egen og seniorers kompetanseutvikling
- Trene opp seniorer til å sette av tid til å lære litt hver uke og ta ansvar for egen kompetanseutvikling (e.g. Nakul)
- Kompetanseutvikling er mer enn å gå på EVU – det finnes et hav av muligheter gratis på nettet. HR bør opplyse og tilrettelegge



- Seniorer har nettverk, historikk og erfaring, yngre har ny kunnskap og nye perspektiver.
- Virksomheten gjennom HR og ledere bør formalisere toveis kompetanseoverføring gjennom «knowledge transfer» og mentor/ reverse mentor ordninger
- Fokus bør være på læring, deling og implementering



COMPETENCE AND LEARNING, OIL & GAS

KNOWLEDGE TRANSFER MEETINGS

Learn more every day with 70:20:10

Eksempel fra DNV GL

4 Kommentarer til hovedfunn

Funn



Seniorer er en engasjert arbeidsgruppe opptatt av videreutvikling og møte nye utfordringer på egen arbeidsplass

- Ja og nei. Noen er kanskje litt «overconfident» og har mistet noe nysgjerrighet på veien
- Krevende å bryte vaner og tankesett og ikke minst innse at man har noe nytt å lære



Mange seniorer får tilbud om opplæring men en barriere er tid

- Tid kan være en barriere og har blitt identifisert som den største barrieren til kompetanseutvikling i LinkedIn undersøkelsen fra 2018
- Man får tid til det man vil og spørsmål er også prioritering av tid og hvordan man definerer kompetanseutvikling



identifisert en mer uformell metode for overføring av kompetanse mellom seniorer og yngre arbeidstakere

- Det bør både opprettes formelle og uformelle arenaer for kompetanseoverføring mellom seniorer og yngre



Ofte vag kompetansestrategi i de fleste bedrifter og ingen konkrete kompetansetiltak rettet mot de over 50 men kontinuerlig utvikling for alle

Mulige tiltak



- Identifisere engasjerte seniorer med riktig tankesett og koble de sammen med andre seniorer for erfaringsutveksling og holdningsendring. Senior til senior nettverksutveksling

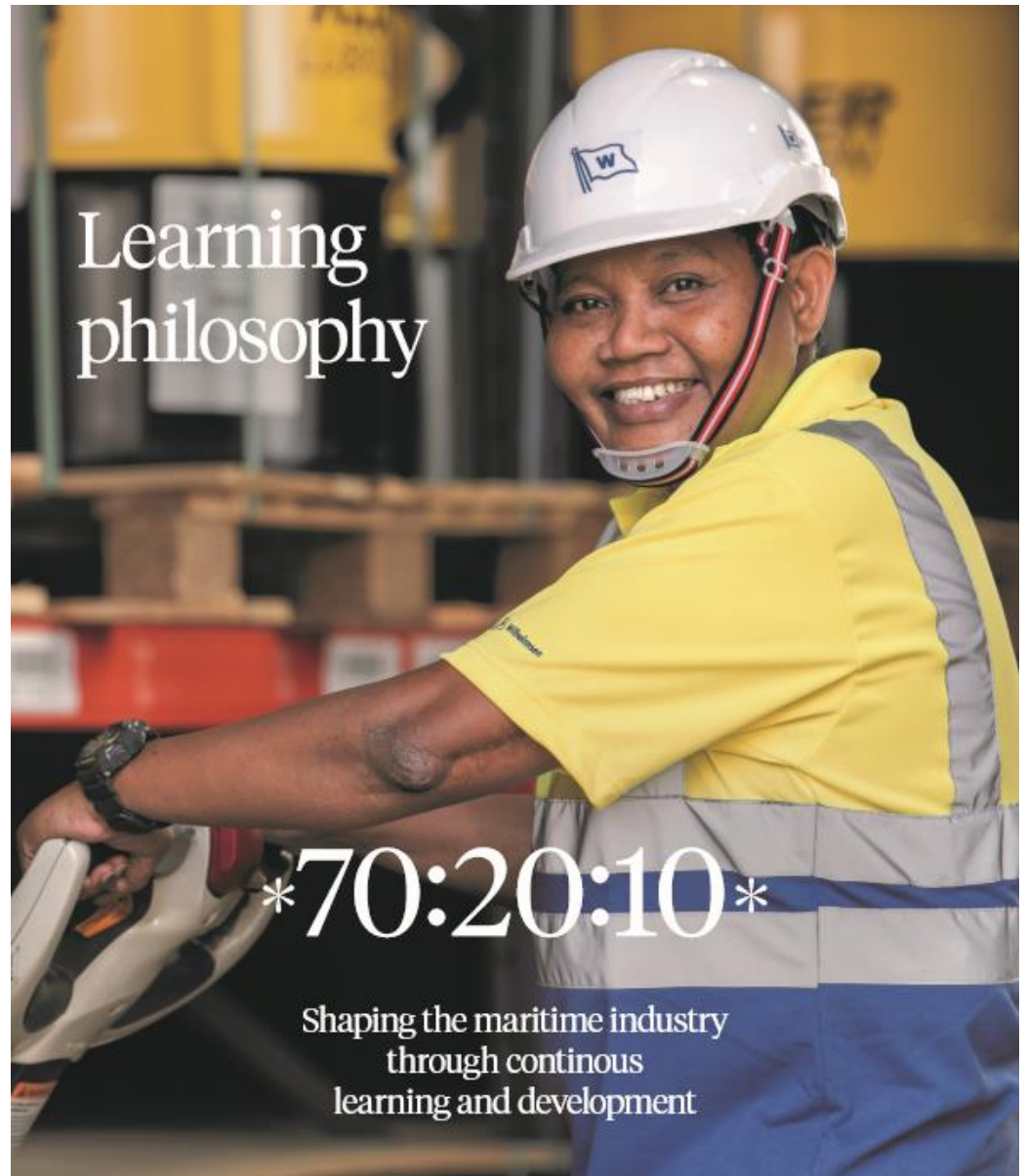


- «40 hour challenge» kan være et godt tiltak
- Sett igang tiltak rettet mot ledere i virksomheten som setter krav til egen og seniorers kompetanseutvikling
- Trene opp seniorer til å sette av tid til å lære litt hver uke og ta ansvar for egen kompetanseutvikling (e.g. Nakul)
- Kompetanseutvikling er mer enn å gå på EVU – det finnes et hav av muligheter gratis på nettet. HR bør opplyse og tilrettelegge



- Seniorer har nettverk, historikk og erfaring, yngre har ny kunnskap og nye perspektiver.
- Virksomheten gjennom HR og ledere bør formalisere toveis kompetanseoverføring gjennom «knowledge transfer» og mentor/reverse mentor ordninger
- Fokus bør være på læring, deling og implementering

70:20:10 – vår
læringstilnærming




Learning
philosophy

70:20:10

Shaping the maritime industry
through continous
learning and development


Hva er 70:20:10 læringsmodellen?

the 70:20:10 model



70%

LEARN & DEVELOP
THROUGH
EXPERIENCE



20%

LEARN & DEVELOP
THROUGH
OTHERS



10%

LEARN & DEVELOP
THROUGH
STRUCTURED
COURSES & PROGRAMS

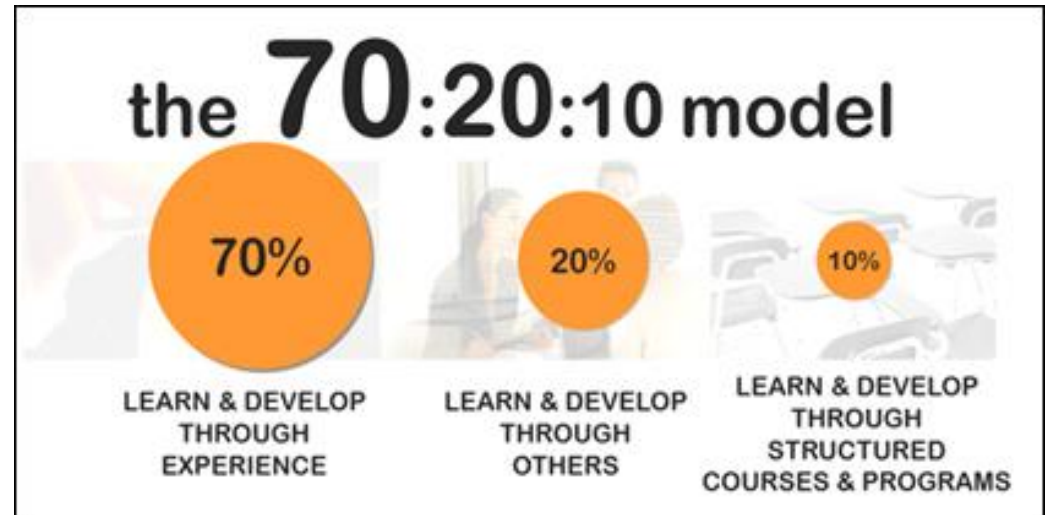


Kritisert av flere men omfavnet av mange



Hva er annerledes? Det er mer enn en læringsmodell

- Den endrer hvordan du **tenker** på og **jobber** med kompetanseutvikling – fokuserer både på **læring** og **effektene** av hva du har lært
- Koblingen mellom 10 til 70 og 20 sikrer at læringen **implementeres** (70) og at læringsopplevelsene med kundene dine bringes tilbake og **deles** (20)



Hvordan kan 70:20:10 styrke seniorenes rolle samt deres kompetanseutvikling?



«70» fokuserer mer på erfaringsbasert kompetanse som er noen av styrkene seniorer har versus de yngre (kompetanseutvikling på jobben, relasjoner og erfaringene seniorer har bygget opp over et langt liv)



«20» delen presser virksomheten til å fokusere på erfaringsutveksling og kompetanseoverføring og derved formalisere arenaer for dette. Seniorer kan ha en helt sentral rolle her



«10» Læringsmodellen utfordrer tankesettet at kompetanseutvikling «bare» er formell kursing og derved også utfordrer konseptet rundt tid.

Glenn.Ruud@wilhelmsen.com

Phone: +47 902 93 226

