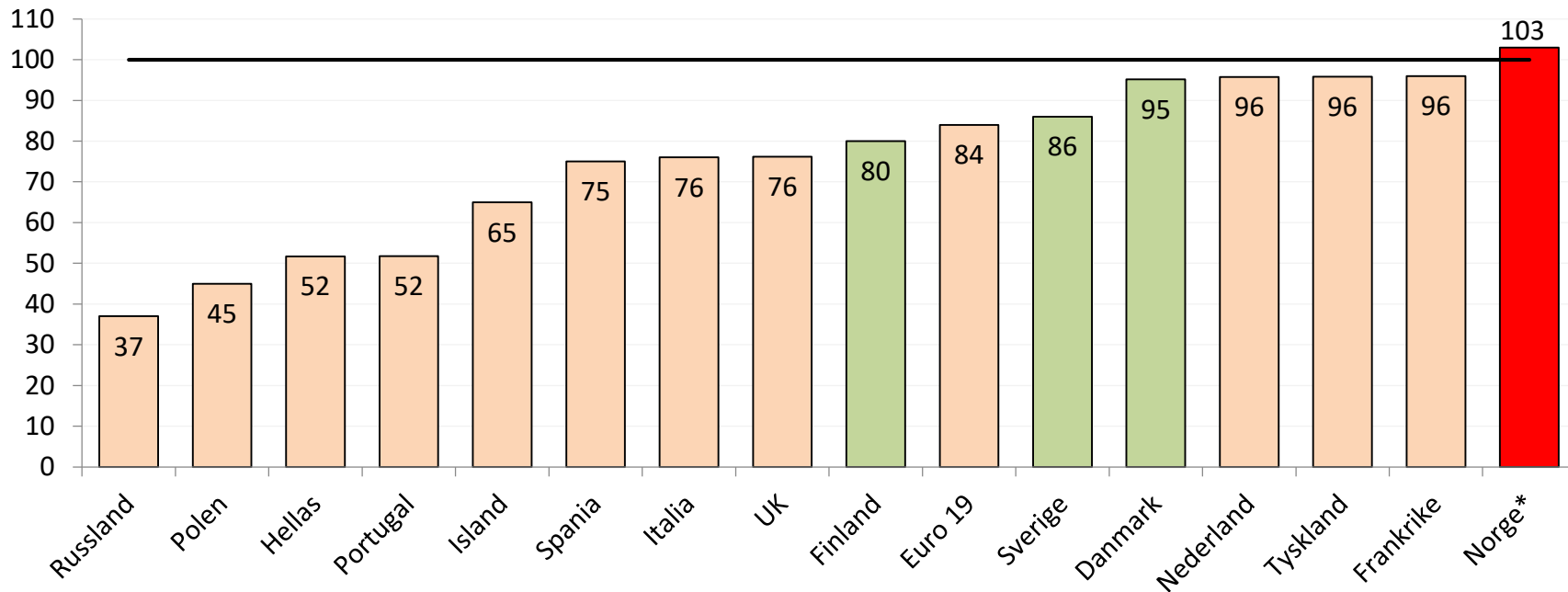


# Verdens høyeste produktivitet –



Norsk modell forutsetter sterk satsing på kompetanse, men gir også verktøy for kompetanse

BNP per timeverk 2015, kjøpekraftskorrigert, USA=100



# Arbeidslivet som opplæringsarena



## Muligheter

- Læring i jobb. Høye læringskrav som motivasjonsfaktor.
- Flat struktur – samarbeid på tvers av utdanningsbakgrunn og stillinger - kunnskap deles.
- Små lønnsforskjeller gir insentiver til å investere i ansattes kompetanse. De med lite fordi de er «dyre».
- Partssamarbeid – hovedavtale, tariffavtaler, yrkesfagutdanning..
- Motivasjon når dårlige erfaringer fra skolebenkbasert undervisning

# Arbeidslivet som opplæringsarena



## Begrensninger

- Kompetansebehov ofte koblet med andre problemstillinger, for eksempel helseutfordringer
- Manglende koordinering mellom ulike ordninger og etater
- Liten tid. Når virksomhetene har tid, har de ikke råd. Når de har råd, har de ikke tid
- Løse tilknytningsformer (midlertidige tilsetninger, deltid, innleie..)
- Støtte til livsopphold

En hovedutfordring: PRAKTISERING av regelverk og ordninger?

## Bygge ned barrierer/se nærmere på?



- Større romslighet i ordninger knyttet til arbeidsløshet, permitteringer, helseproblemer....(BIO, utdanningstiltak med vridning mot vgo-nivå, kvalifiseringsprogram., tett oppfølging fra NAV..)
- Pådrivere på arbeidsplassen, følge opp hovedavtalens bestemmelser..
- Oppmuntre instruktører/veilederrolle. Kartlegging/verdsetting av realkompetanse
- Fagbrev på jobb, Kompetanse+
- Bedre samordning helse – utdanning – arbeid
- Bedre informasjon om rettighetene til opplæring og utdanning, styrke norskopplæring

Ta vare på og videreutvikle arbeidsliv med høy læring og høye læringskrav