



NÆRINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON CONFEDERATION OF NORWEGIAN ENTERPRISE

Postadresse Postal Address
Postboks 5250 Majorstuen
NO-0303 Oslo
Norway

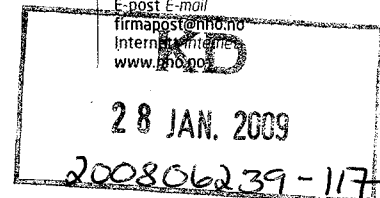
Adresse Address
Middelthuns gate 27
Oslo
Norway

Org.nr. Org.no.
NO 955 600 436 MVA

Telefon Telephone
+47 23 08 80 00
Telefaks Telefax
+47 23 08 80 01

E-post E-mail

firmapost@nho.no
Internett Internete
www.nho.no



Det Kgl. Kunnskapsdepartement
Postboks 8119 Dep
0032 Oslo

Vår dato 27.01.2009
Deres dato 27.10.2008
Vår referanse DM 191779
Deres referanse 200806239

HØRINGSSVAR - INNSTILLINGEN TIL UTVALGET FOR FAG- OG YRKESOPPLÆRINGEN/KARLSENUTVALGET

Utredningen fra Utvalget for fag- og yrkesopplæring (Karlsenutvalget) inneholder til sammen 81 tiltaksforslag på alle de sentrale områdene som berør fag- og yrkesopplæringen, også inkludert overgangen fra ungdomstrinnet, og overgangen til fagskole og høyere utdanning.

Denne høringsuttalelsen er forankret i hele NHO-fellesskapet. Noen landsforeninger sender egen høringsuttalelse for å forsterke og eller utdype særlige forhold knyttet til området.

- Vi har valgt å prioritere 14 av utvalgets forslag. Disse er beskrevet og begrunnet i dette dokumentet. Det er særlig forslag til tiltak for å styrke kvaliteten på opplæringen som er vektlagt i våre prioriteringer.
- Spørsmålet om justering av tilskuddet til lærebedrifter er løftet fram som et hovedkrav. En mulig effekt av den pågående finanskrisen kan bli reduksjon i antall læreplasser. Et justert tilskudd til lærebedriftene er et viktig tiltak for å motvirke dette.
- To av forslagene som ligger helt i "utkanten" av utvalgets mandat (etter- og videreutdanning, EVU) er gitt en særskilt behandling i et eget vedlegg. Dette er en fellesuttalelse fra NHO, Spekter, HSH og KS.

Generelt om utredningen

NHO er svært tilfreds med at det foreligger en grundig gjennomgang av norsk fag- og yrkesopplæring.

Etter at Reform 94 har virket i snart 15 år er det svært viktig å gjøre opp status og peke framover. Utredningen er derfor både en viktig milepælsmarkering og gir samtidig et godt grunnlag for tiltak for å heve kvaliteten og volumet på norsk fag- og yrkesopplæring.

Dyktige fagarbeidere er helt avgjørende for verdiskaping i Norge. Det er av stor betydning at vi sørger for at denne delen av opplæringssystemet holder et faglig høyt internasjonalt nivå. Den må oppleves som en attraktiv opplæringsvei for norsk ungdom og innfri forventningene til de som velger utdanningsveien.

Norsk fag- og yrkesopplæring er tuftet på et partssamarbeid og vil bare kunne driftes og utvikles gjennom en videreføring og styrking av dette samarbeidet.

Norske virksomheter har påtatt seg et betydelig opplæringsansvar, som sikrer en fag- og yrkesopplæring med høy kvalitet. NHO mener at et slikt partsbasert system med en stor del av opplæringen lagt til virksomheten, er et konkurransefortrinn. En av forutsetningene for at vi har lykket med å få et så høyt volum i norsk fagopplæring, er at de merutgiftene som påføres virksomhetene for å ta et opplæringsansvar er kompensert gjennom en egen tilskuddordning.

Forutsetningene for å utvikle gode samarbeidsrelasjoner og gjennom det, sikre konkurranse-dyktig opplæring på alle nivåer, ligger hos bedriftene. Vi har sett en utvikling der presset på bedriftene om å stille opp for utdanningssystemet stadig øker.

Tilskuddsatsen til lærebedriftene

I denne situasjonen er det av avgjørende betydning for det videre arbeidet at tilskuddsatsen til lærebedriftene justeres. I forbindelse med tariffoppgjøret i 2008 skrev LO og NHO den 24. juni 2008 et eget brev til Kunnskapsdepartementet om denne saken:

”LO og NHO konstaterer at det gjennom årene er blitt utviklet et betydelig etterslep for tilskuddet til lærebedriftene når man legger forutsetningene for Reform '94 til grunn.

Kunnskapsløftet innføres nå for fullt, også i videregående opplæring. En konsekvens av Kunnskapsløftet er at belastningen på lærebedriftene vil bli større. De nye fagene programfag til valg (PTV) i ungdomsskolen og Prosjekt til fordypning (PTF) i videregående, vil føre til dette. Begge forutsetter medvirkning fra arbeidslivet. Det er grunn til å anta at lærebedriftene vil utgjøre kjernen blant bedriftene som engasjerer seg her.”

NHO har tatt dette opp i våre kommentarer til statsbudsjettet gjennom flere år på rad, senest i våre kommentarer til budsjettet for 2009 i brev til Stortingets KUF-komite den 21. oktober 2008:

Tilskudd til lærebedrifter

”En av bærebjelkene i norsk kompetansebygging er fagopplæringen. Vi har nå helt siden ordningen ble etablert i 1994, påpekt at tilskuddordningen er viktig for å sikre gode og langsiktige læreplasser. Nok en gang registrerer vi at det ikke er foretatt noen justering av tilskuddsatsene. Med bakgrunn i en situasjon med økende ledighet er det viktig at vi gir næringslivet insentiver for å fortsette med å ta inn lærlinger. Vi forutsetter at dette blir rettet opp i arbeidet med den annonserte kompetansemeldingen som blant annet vil bygge på innstillingen fra Utvalget for fag- og yrkesopplæringen (Karlsenutvalget).”

De mulige konsekvensene av finanskrisen vi nå ser og som direkte vil påvirke fag- og yrkesopplæringen, må innarbeides i den videre oppfølgingen. Det er en overhengende fare for at nedkonjunkturen vil få effekt for antall læreplasser, både for de som er i lære og for nye læreplasser høsten 2009. I denne situasjonen er en justering av tilskuddet et av flere tiltak som må settes inn for å motvirke en slik utvikling.

Det er behov for å rette opp et etterslep i tilskuddet til lærebedriftene. Etter våre beregninger utgjør etterslepet ca. 25000.- NOK pr. lærling.

Tilsvarende justering må også gjøres i tilskuddet til bedrifter som tar inn voksne lærlinger, dvs. lærlinger uten rett etter opplæringsloven. Tilskuddet for voksenlærlinger er avledet av tilskuddet for rettighetslærlingene ved at beløpet, som totalt sett er det samme, fordeles over inntil fire år. Uten en tilsvarende justering vil dette forholdet forrykkes.

Når det gjelder spørsmålet om differensierte tilskudd, mener NHO at det vil være svært vanskelig å etablere tilstrekkelig klare og rettferdige kriterier for en slik differensiering. Vi frykter at dette vil føre til et omfattende byråkrati og bruk av store ressurser på oppgaver som ikke påvirker kvaliteten på opplæringen. Resultatet man oppnår vil ikke på noen måte forsvare kostnadene. Vi vil fraråde at det igangsettes arbeid med utredning av dette spørsmålet.

Utvidede oppgaver for virksomhetene

Gjennom andre skolereformer i de senere årene har norsk arbeidsliv påtatt seg stadig mer ansvar for elever og studenter gjennom hele opplæringsløpet. NHO har sett dette nødvendig for å bidra til å forenkle gjennomføringen av reformer og tiltak som involverer norske virksomheter. Det siste eksemplet er innføringen av Kunnskapsløftet.

Ved at den grunnleggende opplæringen gjennom sammenslåing av fag- og utdanningsprogrammer gjøres stadig mer generell, må bedriftene påta seg en økt andel av den spesialiserte delen av opplæringen. Selv for store bedrifter kan dette være vanskelig. For de mindre bedriftene, som utgjør flertallet, blir det umulig å løse oppgaven uten hjelp fra andre.

Det gjøres en stor innsats fra opplæringskontorene ved å organisere og til dels forestå opplæringen som er nødvendig. Dette kommer i tillegg til andre oppgaver som opplæringskontorene er blitt pålagt gjennom de senere årene. Undersøkelser foretatt av NHO viser at mange opplæringskontorer utfører oppgaver som egentlig tilkommer fylkeskommunen å utføre. Det dreier seg om alt fra ren rekruttering av lærlinger og lærebedrifter til oppfølgings- og informasjonsarbeid som blir utført av opplæringskontoret på fylkeskommunens vegne.

Også på bransjenivå gjøres det en innsats på dette området. Flere av bransjene med landsdekkende representasjon organiserer egne kurs for lærlingene for å dekke "hullene" etter de to første årene i videregående opplæring.

Det er bekymringsfullt at de økede oppgavene ser ut til å ha som konsekvens at deler av tilskuddet til lærebedriftene styres mot andre oppgaver enn det som direkte påvirker kvaliteten på tilbudet til den enkelte lærling. NHO mener det er grunn til å se spesielt på denne situasjonen og vil komme tilbake til dette når vi har mer kunnskap om arbeidsbelastningen for bedriftene.

Etter- og videreutdanning

I arbeidet med Kompetansemeldingen har statsråd Tora Aasland ved flere anledninger vist til særlig to saker i innstillingen fra Karlisenutvalget. NHO, Spekter, HSH og KS vurderte disse til å være så prinsipielt viktige saker at det ble besluttet å skrive et eget innspill om dem til Kunnskapsdepartementet.

Det gjelder for det første spørsmålet om finansiering av livsopphold under utdanningspermisjon og for det andre et forslag om å etablere en tillitsvalgtfunksjon etter mønster fra England og New Zealand, såkalte "learning representatives". I innspillet som er oversendt Kunnskapsdepartementet konkluderer vi slik:

- Spørsmålet om finansiering av livsopphold under utdanningspermisjon må vurderes på bakgrunn av kunnskap og erfaring som er tilegnet gjennom arbeidet med Kompetansereformen.
- Staten må påta seg et særskilt ansvar for å gi muligheter til de som kompetansemessig er svakest stilt på arbeidsmarkedet ("Ny sjanse"-gruppen).
- Det må settes inn kompetansetiltak for å møte nedkonjunkturen og sikre et kompetanseløft gjennom denne perioden.
- Virksomheten vil være en sentral aktør i arbeidet med å legge til rette for tilpassede tiltak.
- Vi foreslår et program som bygger på en videre utvikling av profesjonelle karriereveiledningssentra, og som samler ulike statlige og regionale finansieringskilder og opplæringstilbydere i en målrettet og koordinert innsats for "Ny sjanse"-gruppen.
- Norsk arbeidsliv har allerede et tillitsvalgtapparat og samarbeidstradisjoner på kompetanseområdet som kan benyttes. Det er verken formålstjenlig eller ønskelig å utvide disse ordningene.

Kvalitet i fag- og yrkesopplæringen

NHO støtter utvalgets understreking av behovet for å drive kvalitetssikring og kvalitetsutvikling i alle ledd. Dette omfatter også systemer for å sammenlikne oss med andre. Vi støtter også initiativer som gir bedre grunnlag for "benchmarking" og internasjonale sammenlikninger.

I arbeidet med å sikre en høy nasjonal kvalitet på fag- og yrkesopplæringen vil vi særlig prioritere følgende punkter:

1. Frafall/gjennomføring

Statistikk fra SSB viser at det er stor forskjell på gjennomføring av videregående opplæring mellom de som velger yrkesfaglige utdanningsprogram og de som velger allmennfaglige utdanningsprogram. Av elever som startet et grunnkurs i 2002, var det 7 % av elevene ved allmennfaglige utdanningsprogram som sluttet underveis, mens for yrkesfaglige utdanningsprogram er tallet 27 %. Innenfor de yrkesfaglige utdanningsprogrammene er variasjonene store; andelen som slutter underveis går fra 6 % til 37 % avhengig av utdanningsprogram.

Vi vil særlig fremheve behovet for bedre og mer presis kunnskap om frafall og årsakene til frafallet. Frafall eller bortvalg er et svært sammensatt problem som antakelig krever et knippe av forskjellige tiltak innrettet mot ulike grupper. Det må sørges for et sikrere statistisk materiale og et bedre forskningsmessig belegg for de tiltak som iverksettes.

Det er også viktig at fylkeskommunene samarbeider om tilbud til elever/lærlinger (gjeste-elevsspørsmålet).

Tidlig innsats er i flere forskningsrapporter og utredninger fremhevet som viktig for å komme fenomenet frafall til livs. Karakterer og vurderinger fra ungdomstrinnet ser ut til å kunne forklare svært mye av slike tall som er referert ovenfor. Det er derfor viktig at det settes inn tiltak som sikrer en bedre oppfølging, både på barne- og ungdomstrinnet. Utdanningsvalg er et av tiltakene under Kunnskapsløftet som er viktig. Styrket karriere-rådgivning er også et viktig ledd i oppfølgingen av den enkelte.

Det foreligger vedtak som kan iverksettes eller forsterkes umiddelbart. Kunnskapsløftet må brukes strategisk for å sikre en mer praksisnær skole- og karriereveiledningen og rådgivningen må ytterligere styrkes.

NHO mener det også er grunnlag for å si at det er et generelt behov for å få ungdom raskere ut i arbeidslivet. Et av de viktigste tiltakene som må iverksettes straks er derfor krav til skoleeiere om å legge til rette for at hele repertoaret av modeller som ligger inne i Reform '94 blir benyttet. Mye tyder på at det er økonomiske forhold knyttet til merarbeid med andre modeller som avholder skoleeier fra å benytte de mulighetene som allerede finnes. Vi har stor fleksibilitet i dagens ordning, vedtatt av Stortinget. Nytt regelverk er ikke nødvendig.

2. Praksisbrevordningen

Denne ordningen er også behandlet politisk og er en del av den fleksibiliteten i systemet som er beskrevet ovenfor. Den kan iverksettes på bred basis med små tilpasninger av lov- og forskrifter. Så langt vi kan se nå, virker det som ordningen oppnår gode resultater. Forskning viser at omkring 20 % av ungdomsgruppen ikke vil klare å ta fullt fagbrev, eller å klare det innenfor normert tid. For å øke gjennomføringen, er det derfor behov for standardiserte alternative opplæringsløp, slik praksisbrevordningen er tenkt å være.

For elever som med fordel bør ha en større andel av opplæringen i bedrift, finnes det oftest ikke standardiserte og tilpassede tilbud for å dekke teoriundervisningen. Det ytes heller ikke tilskudd utover normert læretid. Tilbud om fast "lærlingskoleordning" kan også være et godt alternativ for voksne som vil fullføre et fagbrev eller omskolere seg. Dette vil også kunne passe for innvandrere.

Utdrag fra "Rapport fra Haugaland videregående skole om praksisbrev"

"Alle kandidatene gir uttrykk for at de trives på jobb. Når det gjelder skoledagen oppgir alle at når de nå engang må være her, så trives de i alle fall. Flere sier at de tidligere hatet skolen, men nå synes de det er greit å komme den ene dagen. ..(1.2.3.)"

"Kandidatene har generelt svært bra frammøte i bedriften og på skolen... Ingen av kandidatene ser på det nåværende tidspunkt ut til å falle ut av ordningen (1.2.4.)"

"På det nåværende tidspunkt ligger alle Praksiskandidatene an til å bestå i alle allmennfagene innen praksisbrev-ordningen. Det er heller ingenting som tyder på at de ikke klarer å oppnå målene i forhold til praksisdelen innen sine respektive fag. Arbeidsgiverne gir positive tilbakemeldinger på arbeidsinnsats og kunnskaps-tilegnelse. (1.3)"

3. Gjennomgående dokumentasjonsordning

Utviklingen i samfunnet generelt og arbeidslivet spesielt stiller økende krav til dokumentasjon av kompetanse for den enkelte arbeidstaker. I flere bransjer er fag- eller svennebrev ikke lenger tilstrekkelig dokumentasjon for å kunne arbeide selvstendig i faget.

Offentlige myndigheter og kunder (for eksempel innen oljebransjen, flybransjen, elektrobransjen) stiller stadig strengere krav til dokumentasjon av opplæring i tillegg til fag- eller svennebrev. For å få arbeidsoppdrag og kontrakter må virksomhetene derfor i økende grad dokumentere opplæringen den enkelte ansatte har fått.

NHO understreker behovet for en gjennomgående, forskriftsfestet dokumentasjonsordning som dekker hele utdanningsløpet. Vi vil også fremheve at det allerede gjøres mye godt arbeid på dette området, men det skjer ukoordinert og uten klare nasjonale føringer eller standarder. Arbeidet må løftes opp på nasjonalt plan og standarder må utarbeides for at en dokumentasjonsordning skal kunne fungere etter forutsetningene.

For å unngå at vi ender opp med et dokumentasjonsregime som blir så omfattende at det skremmer bedriftene fra å ta inn lærlinger, må en dokumentasjonsordning utvikles i tett dialog med representanter for de ulike fagene (de faglige rådene).

4. Yrkesretting

NHO er enig i definisjonen Karlsenutvalget har lagt til grunn for sine vurderinger og tiltak. Det foreligger et stort behov for å bringe både teori og fagstoff nærmere den praktiske yrkesutøvelsen. Det vil kreve et omfattende arbeid å foreta en slik yrkesretting i samsvar med utvalgets forslag. NHOs ansvarlige for de respektive fag og programmer ønsker å bidra til at dette arbeidet kan gjennomføres så snart som mulig.

Vi vil i denne sammenheng også understreke betydningen av samarbeid skole/næringsliv som en viktig forutsetning for en vellykket yrkesretting av fellesfagene. Det er viktig at fellesfaglærere blir kjent med lærefagenes utøvelse i bedrift. Vi mener videre det ville være fornuftig at hospiteringsordninger for lærere kan utvikles til også å omfatte lærere som underviser i fellesfagene.

Det er viktig for oss at yrkesretting ikke fører til lavere teorikrav i fagene. Yrkesretting er viktig for elevenes motivasjon gjennom at det gir en klarere forbindelse til deres fremtidige yrkesutøvelse og vil virke mer relevant for deres fag. I denne sammenheng understrekes at yrkesrettingen må skje uten svekking av kvaliteten på fagene eller i teorinivået.

NHO støtter Karlsenutvalgets forslag om yrkesretting av fellesfagene i yrkesfaglige utdanningsprogram. Vi er enig i at forskriften til opplæringsloven bør stille krav om dette og at fylkeskommunen må ha plikt til å legge til rette for yrkesretting. Muligheter for etter- og videreutdanning er et viktig tiltak for å sikre at dette lar seg gjennomføre. Hensikten er både at lærere som underviser i fellesfag og programfag skal kunne ta fagdidaktiske kurs i yrkesretting, men også at yrkesfaglærere som kan yrkesdidaktikk skal kunne ta fordypning i fellesfag og få mulighet for å kunne undervise på det området.

Yrkesretting av fellesfagene vil virke motiverende og gjøre undervisningen mer interessant for elevene. Mange av elevene synes teorien de gjennomgår på skolen er tung og lite relevant. Ved at fellesfagene blir yrkesrettet, vil fagene få ny mening for mange. Det er

viktig at lærere som underviser i fellesfag og programfag blir kurset i yrkesretting, og at de får eksempler fra arbeidslivet som kan benyttes i undervisningen. Det må dessuten utarbeides forpliktende rettledninger for yrkesretting.

5. Utstyrssituasjonen i videregående skoler

NHO støtter forslaget om at fylkeskommunene skal utarbeide oversikt over utstyrsituasjonen ved yrkesutdanningen i sitt fylke. Mange videregående skoler sliter med mangelfullt og utdatert utstyr. Praktisk opplæring betinger tilstrekkelig tilgang på verkstedplass og utstyr i skolene. Lærere som ønsker å gi sine elever en mest mulig praktisk innlæring blir ofte henvist til vanlig klasseromsundervisning grunnet for lite kapasitet på skolens verksteder. Dette går ut over opplæringen, som ikke blir tidsmessig. Det vil være nødvendig å sette av midler til oppdatering av skolenes utstyr. Særlig i den nedkonjunkturen vi nå opplever, vil dette være viktig. En slik oppjustering av utstyrssituasjonen må ses i sammenheng med de krisepakkeforslagene som gjelder generell opprusting av undervisningsbygg.

6. Rådgiving og karriereveiledning

NHO har i en årrekke påpekt den svake stillingen rådgiving og karriereveiledning har hatt i Norge sammenlignet med andre land. På dette punktet viser vi også til innspillet med kommentarer til "learning representatives", der vi begrunner hvorfor utviklingen av en karriereveiledningstjeneste er et bedre alternativ og foreligger som allerede vedtatt politikk.

Først etter at forskningsprosjekter har dokumentert det store frafallet i videregående opplæring, ser det ut som at arbeidsfeltet er blitt tatt alvorlig.

Vi vil også hevde at vårt initiativ til opprettelse av karrieresentre har vært en viktig pådriver i arbeidet. Alt for lenge har den rådende oppfatning vært at rådgivning med utgangspunkt i skolen har vært det riktige. Arbeidslivets betydning for muligheter for valg av karrierevei har vært underkjent og lite påaktet. Først gjennom de senere år, bl.a. Stortingets lovendringer i 2007 vedr. forholdet mellom fylkeskommunene og yrkesopplæringsnemndene, har arbeidet bidratt til å fremskaffe et mer nyansert syn på organiseringen av rådgivningen.

Kunnskapsløftets innføring av fagene utdanningsvalg i ungdomsskolen og prosjekt til fordyping i videregående opplæring gir god anledning til å utvikle fagområdet til beste for elever og samfunn.

En eventuell rett til et ekstra år for påbyggingskurs i fellesfagene for elever som har fullført et yrkesfaglig utdanningsprogram, vil utvide rådgiverne og karriereveiledernes arbeidsområde.

Det kreves en massiv kompetanseoppbygging hos eksisterende og fremtidige rådgivere og karriereveiledere for å lykkes i arbeidet med rådgiving og karriereveiledning. NHO går inn for

- nasjonale kompetansekrav for utdannings- og yrkesrådgivere utvikles og knyttes opp mot forskrifter og mål for arbeidet

- opprettelse av nasjonalt senter for karriereveiledning for å styrke faglig tyngde og status
- nødvendig ressurstilførsel for iverksetting av nasjonale tiltak
- at tiltakene også må omfatte lærlinger i kontraktstiden

7. Lærere og instruktørers kompetanse

Lærere og instruktørers faglige og didaktiske kompetanse er avgjørende for kvaliteten i fagopplæringen og for elever og lærlingers læringsutbytte. Det må derfor etableres permanente ordninger som sikrer vedlikehold og utvikling av slik kompetanse, og hvor yrkesfaglærere er forpliktet til å delta. Fylkeskommunens ansvar for å utvikle og tilby relevant etterutdanning i et tilstrekkelig omfang også for instruktører og prøvenemnder må understrekes. For å sikre instruktørenes og prøvenemndenes deltakelse i kompetansehevings-tiltak på sentrale områder som læreplanforståelse, veiledning og en læringsfremmende vurderingspraksis, må det komme på plass en ordning for kompensasjon for tapt arbeidsfortjeneste. For bransjer med landsdekkende representasjon kan bransjen eventuelt selv gjennomføre kompetansehevingstiltakene for lærere/instruktører og prøvenemnd.

Overgangen mellom utdanningsnivåer

NHO er tilfreds med at utvalget foreslår konkrete tiltak for å lette overgangen mellom utdanningsnivåer. Det er gledelig at det nå tas ytterligere skritt for å skape karriereveier for faglærte, ikke bare mot fagskole, men også direkte til høgskole/universitet. Y-veien er et resultat av en slik fremtidsrettet politikk.

Studieforberedt

NHO er svært opptatt av at vi må finne flere veier til målet med hensyn til opptak til høyere utdanning. Samfunnet har behov for at flere tar høyere utdanning og vi trenger også en mer heterogen studentmasse.

I dag tvinges elevene til å ta et valg mellom å fullføre sin yrkesutdanning, eller å ta påbygging for å kunne studere etter Vg2. I og med at retten til videregående opplæring omfatter bare tre års opplæring, har ikke elevene lenger rett til å ta påbygging etter fullført yrkeskompetanse. De er dermed "utestengt" fra høyere utdanning. Vi tror at det er mange som velger å ta påbygging i stedet for å fullføre yrkesopplæringen, fordi de ikke vil miste muligheten til å studere. Frafallet blant de som avslutter yrkesutdanningen og tar påbygging, er på 50 %.

Vi mener det er viktig at alle som fullfører videregående opplæring får mulighet til å studere, gjennom at retten til videregående opplæring utvides til fire år. Dermed vil alle ha mulighet til å ta påbygging etter å ha oppnådd yrkeskompetanse.

I denne forbindelse vil vi også minne om Teknisk-allmennfag (TAF-ordningen) som formelt sett er å anse som en forsøksordning. Kunnskapsdepartementet må sammen med partene finne løsninger for å gjøre TAF-veien til en fast ordning og formell del av utdanningssystemet. Vi mener at flere alternative veier gjennom utdanningssystemet er bra både for den

enkelte og for arbeidslivet, gir en mer tilpasset opplæring og fanger opp ulike elevgrupper. NHO mener TAF-veien er et viktig tilbud til ungdom som både ønsker fagbrev gjennom opplæring i bedrift og spesiell studiekompetanse.

Overgang til fagskole og annen høyere utdanning

Fagskoleutdanningen er en lite påaktet del av det norske utdanningssystemet. Det er derfor med rette at Karlsenutvalget peker på at fagskoleutdanningen er et viktig videreutdannings-tilbud både for ungdom og voksne som har fullført fag- og yrkesopplæring fra videregående opplæring. Utvalget viser til utfordringer knyttet til manglende synlighet, statistikk og finansiering. NHO støtter derfor de foreslåtte tiltakene for å innhente aktuell statistikk og etablere et eget nasjonalt råd for fagskoleutdanningen.

Utvalget foreslår at ”fagskoletilbud som er en spesialisering som bygger på et fag- eller svennebrev, som hovedregel skal gis offentlig finansiering. NHO mener at all NOKUT-godkjent fagskoleutdanning bør gis offentlig finansiering.

NHO har vanskelig for å se det rimelige i at bare en mindre del av fagskoletilbudene skal finansieres av det offentlige. All godkjent fagskoleutdanning bør være sikret en basisfinansiering. Utdanning som tilfredsstillende særskilte samfunnsmessige behov kan få en tilleggsfinansiering slik at de to til sammen gir en fullfinansiering, slik intensjonen er i forbindelse med finansiering av fagskoleutdanning i helse- og sosialfag fra høsten 2009.

Det bør også anbefales å innføre en stipendandel på lån til skolepenger i Lånecassen for utdanninger som ikke er fullfinansierte.

NHO mener for øvrig at fagskoler som i dag er fullfinansierte – som de tekniske fagskolene – fortsatt bør være det. Fagskoleutdanningen bør finansieres over statsbudsjettet ved Kunnskapsdepartementet for å sikre stabile rammevilkår for utdanninger av regional og nasjonal betydning. I denne forbindelse bør man overveie om stykkprisprinsippet vil være mer passende å bruke.

Tilbud om inntak til annen høyere utdanning basert på Y-veien må ikke etableres ukritisk. Tilbudene skal ha en regional tilnærming og det skal stilles krav om at behovet for utdanningen skal dokumenteres. I dette ligger det kompetansekrav til undervisningspersonalet, at det kan skapes studentmiljøer som er inspirerende, samtidig som dokumentert samarbeid med aktuelle fagmiljøer skal kunne fremlegges.

Ved oppstart av egen virksomhet bør kravet til formell kompetanse legges høyere enn til videregående opplæring. Fagskolen og mesterutdanningen er det naturlige utdanningsnivået for faglig og merkantil bedriftslederutdanning. NHO mener det vil være interessant å utvikle tilbud i entreprenørskap innenfor fagskolens rammer. Når det gjelder håndverksfagene, er det naturlig å videreføre et nært samarbeid mellom fagskolen og mesterbrevordningen, som allerede har entreprenørskap som et viktig innhold i mesterutdanningen.

Internasjonalisering av fag- og yrkesopplæringen

Tiltakene som foreslås peker i alt for stor grad på norsk deltakelse i utlandet og i alt for liten grad på Norges ansvar for å ta i mot ungdom under utdanning fra andre land. NHO er av den

mening at de som inviteres til å lære og å bli inspirert blir de beste til å formidle sine inntrykk når de returnerer til eget land.

NHO er en aktiv deltaker i Worldskills. Denne deltakelsen kan ikke isoleres til bare å vise de kvaliteter det norske fagopplæringsystemet har, men i langt større grad være et instrument som kan bidra til å gjøre sammenligning av kompetanse enklere og mer relevant.

Likeledes vil vi anbefale at det gjennom tilknytning til indikatorer, standarder og måle-metoder innarbeides forståelse for viktigheten av kulturelle forskjeller. Dette skal ikke presenteres som et problem, men som en drivkraft i det internasjonale arbeidet.

NHO registrerer at utvalget også under dette kapittel foreslår at det etableres tilskudd-ordninger. NHO er usikker på om tilskuddordninger alene gir insitament til å utvikle ordninger som hospiteringsordninger. Utdanning og kompetanse- utvikling er et spørsmål om å gjøre investeringer for et fremtidig velfungerende og likestilt samfunn. Derfor kan avgiftsfritak, systemer for kostnadsdeling, stipend eller andre ordninger være riktige å vurdere som tiltak i arbeidet som skal utføres når det gjelder internasjonalt engasjement.

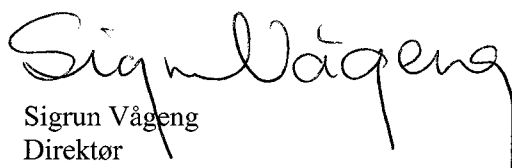
En kunnskaps- og erfaringsbasert politikk

NHO er svært tilfreds med at utvalget har lagt så stor vekt på å styrke kunnskapsgrunlaget for politikkkutforming på dette området. Fag- og yrkesopplæringen lider under mangel på robuste og langsiktige forskningsmiljøer, og det er betydelig mangler i data/statistikksgrunlaget.

At vi mangler innsikt om denne delen av utdanningssystemet, svekker mulighetene for å drive målrettet og langsiktig forbedringsarbeid. Utvalget har foreslått tiltak som vi mener er velbegrunnede og gode og vi vil be Regjeringen om å prioritere dette arbeidet. Dette må skje som et samarbeid mellom de to fagstatsrådene i KD. Vi ber også om at det i dette arbeidet tas hensyn til fagskolens spesielle rolle. Fagskolen har tradisjonelt falt utenfor de prosjekter og programmer som har vært etablert for høyere utdanning. Kunnskapsbehovet er stort, også for denne utdanningen.

Utvalget har også vist til etableringen av det nye utdanningsforskningsprogrammet (Kompetanse 2020) som nå er under etablering. NHO har sammen med LO bedt om å bli representert i programstyret, uten at dette er tatt til følge. Vi stiller oss undrende til en slik avvisning og vil på ny rette en henvendelse til Forskningsrådet om dette.

Vennlig hilsen
NÆRINGS- og ERFARINGSLIVETS HOVEDORGANISASJON
Område Arbeidslivspolitik


Sigrun Vågeng
Direktør

Vedlegg

NHO/Spekter/HSB/KS -11.12.08

Innspill til stortingsmelding om Kompetanse

Vi viser til statsråd Tora Aaslands fagseminar om læring i arbeid og invitasjonen til å komme med skriftlige innspill til meldingsarbeidet. I tillegg til innspill fra de respektive organisasjonene ønsker arbeidsgiverorganisasjonene å komme med et samordnet innspill til to av de sakene som Statsråden ønsket nærmere belyst: finansiering av livsopphold under utdanningspermisjon og kompetansetillitsvalgte.

Kompetansereformen viste at de største utfordringer finnes blant dem som har minst formell utdanning. Det er arbeidsgiverorganisasjonenes syn at det er "ny sjanse"- gruppen, slik Buerutvalget definerte den, som har størst behov for tilrettelegging og finansieringstiltak. Denne gruppen alene er både stor og uensartet, noe som vil kreve et helt sett av virkemidler for å lykkes med å løfte den enkeltes kompetanse.

Vårt notat er utelukkende knyttet til spørsmålet om en ny finansieringsordning for livsopphold under utdanningspermisjon. Vi mener det selvsagt er behov for en rekke kompetanseutviklingstiltak også for andre grupper på alle utdanningsnivåer. Vi vil særlig påpeke behovet for å videreføre og intensivere arbeidet med rekruttering til - og kvaliteten på realfag og helse- og sosialfag.

1 Våre anbefalinger oppsummert

For arbeidsgiverorganisasjonene er det et klart mål at nedgangskonjunkturen ikke medfører svekket kompetanse, men snarere det motsatte, og at vi dermed vil være godt rustet til omstilling, endring og vekst. Vi mener det er behov for å etablere en nyordning som kan gi mer kraft til arbeidet med å ivareta behov som oppstår når mange arbeidstakere står i fare for å bli permittert eller oppsagt, og mange av dem dessuten mangler grunnopplæring. Behovet for å koordinere ulike aktører og finansieringskilder på en måte som sikrer varighet, tilgjengelighet og tett kontakt med arbeidslivet er særlig aktuelt.

Med bakgrunn i de begrunnelser som er gitt i dette notatet anbefaler vi følgende:

- Spørsmålet om finansiering av livsopphold under utdanningspermisjon må vurderes på bakgrunn av kunnskap og erfaring som er tilegnet gjennom arbeidet med Kompetansereformen.
- Staten må påta seg et særskilt ansvar for å gi muligheter til de som kompetansemessig er svakest stilt på arbeidsmarkedet ("ny sjanse"-gruppen).
- Det må settes inn kompetansetiltak for å møte nedkonjunkturen og sikre et kompetanseløft gjennom denne perioden.
- Virksomheten vil være en sentral aktør i arbeidet med å legge til rette for tilpassede tiltak.

- Vi foreslår et program som bygger på en videre utvikling av profesjonelle karriereveiledningssentra og som samler ulike statlige og regionale finansieringskilder og opplæringstilbydere i en målrettet og koordinert innsats for "ny sjanse"-gruppa
- Norsk arbeidsliv har allerede et tillitsvalgtapparat og samarbeidstradisjoner på kompetanseområdet som må utnyttes. Det er verken formålstjenlig eller ønskelig å utvide disse ordningene.

2 Konsekvenser av konjunkturedgang

Kravene til kompetanse øker. Nasjonale og internasjonale prognoser peker i samme retning, det er behov for færre ufaglærte og flere med høyere utdanning.

De utfordringene vi ser oppstår når den enkelte blir skjøvet ut av arbeidslivet, er godt dokumentert gjennom stortingsmelding nr 16 (2006 – 2007) "*...og ingen sto igjen*" og Stortingsmelding nr. 9 (2006-2007) "*Arbeid, velferd og inkludering*". Disse utfordringene vil forsterkes i den nedgangsperioden internasjonal økonomi står overfor i årene framover.

Gruppen arbeidstakere med lite formell utdanning har de største behovene for å styrke sin egen kompetanse og såkalt "employability"; samtidig er disse de vanskeligste å nå. I tillegg er de erfaringsmessig dem som i sterkest grad faller ut av arbeidsmarkedet i nedgangsperioder.

Blir de som rammes stående utenfor arbeidsmarkedet i en lengre periode, vil terskelen for å komme inn igjen lett bli for høy med den raske endringstakt som er i arbeidslivet. På lengre sikt vil vi kunne oppleve en ytterligere flukt fra arbeidslivet for dem med lav formell utdanning og tilhørende press på trygdeordningene.

Etter arbeidsgiverorganisasjonenes syn er det et overordnet mål å få dem som blir ledige tilbake til arbeidslivet når etterspørselen etter arbeidskraft igjen tar seg opp. En midlertidig økonomisk tilbakegang og redusert etterspørsel etter arbeidskraft endrer ikke det langsiktige udekkede arbeidskrafts- og kompetansebehovet.

3 Våre kommentarer til forslag om finansiering av livsopphold og kompetansetillitsvalgte

3.1 Finansiering av livsopphold

LO reiser igjen krav om finansiering av livsopphold under utdanningspermisjon i forbindelse med den kommende kompetansemeldingen. Uten at dette, som gjennom arbeidet i Kompetansereformen var et av de vanskeligste enkeltpunktene, er gjenstand for noen faglig analyse. Vi minner om konklusjonene fra Johnsen-utvalgets innstilling i 2001:

"Utvalget har funnet det vanskelig å komme fram til en generell finansieringsordning som både er fleksibel, enkel å administrere og som samtidig er målrettet. Utvalget har ikke maktet å samle seg om å anbefale en konkret modell. "(NOU 2001:25, s. 52)

Konklusjonene utvalget traff, etter en grundig gjennomgang av ulike modeller og erfaringer, er fortsatt gyldige og relevante. I Karlsen-utvalget har partene selv understreket

nødvendigheten av at fremtidig utdanningspolitikk skal være kunnskapsbasert. Det er behovene, og kunnskap om behovene, som skal være bestemmende for tiltakene.

Kvalitetssvikten i utdanningene våre, manglende basiskunnskaper, ikke fullført grunnskole og videregående utdanning, frafall og reproduksjon av frafall kan ikke løses gjennom en plikt for arbeidsgiver til å tilstå alle arbeidstakere en sum penger og permisjon fra jobben.

Dansk Industris modell med to uker permisjon med en høy grad av økonomisk støtte øker ikke den enkeltes og samfunnets kompetanse. Det er en sabbatsordning, betalt av arbeidsgiver, som trekker folk ut av arbeidslivet.

3.2 Kompetansetillitsvalgte

Tillitsvalgtfunksjoner er et partsanliggende forankret i Hovedavtalen, og det er etter arbeidsgiverorganisasjonenes syn ikke noe som tilsier at myndighetene bør gripe inn i dette arbeidet. Kompetansetillitsvalgte er riktignok omtalt i Stortingsmelding 16 som en ordning som fungerer i England og på New Zealand. Fagforenings- og tillitsvalgtordningene i de landene det vises til er svært ulike våre egne.

Gode ideer skal vi alltid lete etter, men å overføre ordninger uten en grundig vurdering av kost/nytteeffekter, og hvordan det kan gjøres, er vi sterkt kritiske til. Viktige spørsmål som hvor skal disse være, hvilket ansvarsområde skal de dekke, hvilke fullmakter skal de ha, hvilken kompetanse skal slike tillitsvalgte ha, hvem skal finansiere ordningen etc. er etter det vi kjenner til ikke vurdert.

Den organiserte delen av norsk arbeidsliv har et langvarig samarbeid med tillit som kjennetegn og med tilhørende avtalefestede ordninger. Hovedavtalen inneholder utførlige regler om partsforhold, samarbeid og medbestemmelse, herunder tillitsvalgte.

Hovedavtalens § 5-2 (LO/NHO) om antall tillitsvalgte

Ved hver bedrift som har inntil 25 arbeidstakere kan det velges 2 tillitsvalgte.

Ved bedrift med 26 - 50 arbeidstakere 3 tillitsvalgte, 51 – 150 arbeidstakere 4 tillitsvalgte, 151 – 300 arbeidstakere 6 tillitsvalgte, 301 – 500 ansatte 8 tillitsvalgte, 501 – 750 arbeidstakere 10 tillitsvalgte, over 750 arbeidstakere 12 tillitsvalgte.

Arbeidstakere tilsluttet organisasjoner utenfor LO teller ikke med ved beregningen. Når en virksomhet omorganiserer eller endrer antallet arbeidstakere, skal antallet tillitsvalgte drøftes. Antallet tillitsvalgte skal til enhver tid stå i forhold til bemanningen.

Partene på den enkelte bedrift kan skriftlig avtale et større antall tillitsvalgte, særlig i tilfeller hvor bedriftens struktur og organisasjonsform tilsier det.

Hovedavtalens § 5-5 (LO/NHO) om tillitsvalgte med spesielle oppgaver

Blant de tillitsvalgte kan enkelte velges til spesielle oppgaver, for eksempel studie/

opplæringstillitsvalgt, sosial-, ungdoms-, og likestillingstillitsvalgt.. Dette skal ikke medføre at antall tillitsvalgte økes.. Før opplæringstiltak settes i gang, skal studietillitsvalgte tas med på

råd. Tillitsvalgte etter tilleggsavtale II og III kan velges i tillegg utover rammene angitt i § 5-2...

Liknende avtalefestede ordninger finnes i alle hovedorganisasjoner.

De fleste virksomheter i dag er kompetansebaserte. Det er derfor helt nødvendig at kompetansespørsmål er mest mulig integrert i de etablerte samarbeidsorganer og medvirkningsprosesser i bedriftene. Det er vesentlig å ikke legge opp til et nytt apparat på siden av det etablerte samarbeidet som har sin naturlige forankring i bedriftens verdiskaping og lønnsomhet.

Med den økonomiske situasjonen som virksomheter og fellesskap vil stå overfor de nærmeste årene må kompetanseutviklingen spisses mot virksomhetens behov og ikke utvikles som en generell velferdsordning. De ordinære tillitsvalgte må ha fokus på kompetanseutviklingen som et vesentlig bidrag til virksomhetens utvikling og drift.

Det er ikke ønskelig med en ordning med kompetansetillitsvalgt som utvider rammen for bruk av tillitsvalgtordninger. Arbeidslivet består av et mangfold av organisasjoner og det er ikke uvanlig med et titall ulike tariffavtaler, forbund og tillitsvalgte i den enkelte virksomhet. I den situasjonen vi går inn i nå vil mange virksomheter være tvunget til å redusere staber og støttefunksjoner som ledd i nødvendige kostnadsreduksjoner for å sikre at virksomheten overlever. Samtidig med slike nedbemanninger skal ikke antallet tillitsvalgte som skal utføre stabsoppgaver økes.

Under har vi foreslått og begrunnet hvorfor utbygging av profesjonelle karriereveiledningssentra er det tiltaket som på en bedre måte enn utvidelse av en tillitsvalgtordning svarer på de behovene vi ser for motivasjon, informasjon og oppfølging av den enkelte.

4 Forslag til en målrettet kompetansesatsing

4.1 Mål for kompetansesatsing

For arbeidsgiverorganisasjonene er det et klart mål at nedgangskonjunkturen ikke medfører svekket kompetanse, men snarere det motsatte, og at vi dermed vil være godt rustet til omstilling, endring og vekst. Vi mener det er behov for å etablere en nyordning som kan gi mer kraft til arbeidet med å ivareta behov som oppstår når mange arbeidstakere står i fare for å bli permittert eller oppsagt, og mange av dem dessuten mangler grunnopplæring. Behovet for å koordinere ulike aktører og finansieringskilder på en måte som sikrer varighet, tilgjengelighet og tett kontakt med arbeidslivet er særlig aktuelt.

4.2 Målgrupper

Med utgangspunkt i diskusjonen om tiltak særlig tilrettelagt for de som omtales som ”ny sjanse”, ser vi for oss følgende grupper:

- Arbeidsledige som i den tiden de går ledig, må få tilbud om et tilpasset opplæringsløp som gir dem mulighet til å ta ut retten til grunnopplæring. Det bør etableres insentiver

som gjør det attraktivt å sørge for formell kvalifisering eller utdanning i ledighetsperioden. Opplæringen må ta hensyn til framtidig arbeidsmarkedsbehov og bidra til omskolering som gjør både den enkelte og samfunnet rustet for ny vekst og utvikling.

- Arbeidstakere som er i arbeid, men som trenger ny og mer kompetanse for fortsatt å være attraktiv i arbeidsmarkedet, må fanges opp gjennom en slik ordning vi her beskriver. Kombinasjon av arbeid og kompetanseutvikling er et viktig suksesskriterium for denne gruppa, og tilbudene bør organiseres slik at det også understøtter bedriftenes behov.
- I tillegg til disse to hovedgruppene ser vi for oss at det bør legges til rette for ordninger som gir arbeidsgivere muligheter til også å beholde arbeidstakere som de ellers hadde sett seg nødt til å permittere eller si opp. Det er god motkonjunkturpolitikk å gi disse en mulighet til å utnytte perioden til kompetanseutvikling, samtidig som de beholder sin tilknytning til arbeidslivet generelt og til den enkelte bedrift spesielt.

Det utfordrende blir å gi disse tre gruppene et mest mulig likeverdig tilbud både med hensyn til innhold og innretning, slik at det ikke oppstår utilsiktede effekter.

Det er mest hensiktsmessig at utdanningstiltak for målgruppene med lav formell utdanning skjer i nær tilknytning til arbeidslivet. Dette gir både mulighet for praktisk tilnærming til og konkretisering av fagstoffet, og det skaper gode og trygge lærevilkår for denne gruppa. Erfaringene fra KUP- prosjektene etterlater ingen tvil om at det å tilrettelegge for læring i tilknytning til det daglige arbeidet og sammen med arbeidskollegaer gir den tryggheten og mestringsfølelsen som er en forutsetning for å lykkes.

I en nedgangsperiode kan muligheten for arbeidserfaring, enten gjennom ansettelse eller arbeidstreningstiltak, bli et knapt gode. Det blir økt press på ressurser og kostnader i virksomhetene, og mulighetene for å ta på seg oppgaver og kostnader utover det helt nødvendige blir sterkt redusert. Det vil derfor være svært viktig at virksomhetene gjennom konkrete tiltak og tilskudd kan bli i stand til å opprettholde mulighetene for utdanning i nær tilknytning til arbeidet.

4.3 Aktuelle aktører i samspill

Myndigheter både lokalt, regionalt og nasjonalt har ansvar for ”ny sjanse”-gruppa, og dette forslaget setter de ulike aktører i sammenheng og sikrer bedre koordinering.

- Fylkeskommunen, delvis i samarbeid med kommunene, er ansvarlig for at voksne med rett til grunnskole og/eller videregående opplæring får et tilrettelagt tilbud. De har et godt utbygd system for administrasjon av fag- og yrkesopplæring og samarbeider med både enkeltbedrifter og opplæringskontorer/-ringer om lærlingordning. Videre er fylkeskommunen en sentral aktør for regional utvikling, og midler til Innovasjon Norge på fylkesnivå blir tildelt via fylkeskommunen.
- Innovasjon Norge er organisert med distriktskontorer i alle fylker og kan være velegnet som koordinator og brobygger mellom fylkeskommunen og

arbeidsplassene/næringslivet. Vi er overbevist om at det er et uutnyttet potensial i å benytte arbeidsplassene som læringsarenaer, og Innovasjon Norge kjenner dessuten det lokale og regionale næringslivet godt og har god kunnskap om framtidig næringsutvikling og nyetableringer.

- NAV er selvsagt en sentral aktør og finansieringskilde. Vi mener likevel at det er viktig å flytte ansvaret for en slik ny offensiv over i en ordning som ikke bare forbindes med arbeidsledighet og ulike trygdeytelser. Vi vil presisere at de foreslåtte tiltakene ikke endrer på den rollen NAV har i arbeidet med alle typer overganger fra arbeid til tiltak og retur til arbeid. NAV er ”førstelinjen” i dette og supplerende kompetansetiltak vil være en del av det tiltaksrepertoaret NAV har til rådighet.
- Statens lånekasse for utdanning tilbyr finansiering gjennom lån og stipend, og midler derfra må også inkluderes i en slik felles satsning og tilpasses behovene til voksne i arbeidslivet.
- VOX administrerer BKA-programmet som for mange i ”ny sjanse”-gruppa er helt nødvendig for å kunne tilegne seg formell utdanning enten på grunnskolens eller videregående opplærings nivå. Midler fra dette programmet må kunne kanaliseres til et slikt regional nyordning vi her foreslår, slik at ordningene som tilbys blir så kraftfulle, også finansielt, som mulig.
- Regionale karriereveiledningssentra er under etablering flere steder, og vi mener det er en rekke grunner til at slike sentra bør utvikles innenfor nasjonale rammer med en nasjonal koordinering:

Arbeidsgiversiden har lenge ment at oppbyggingen av en profesjonell tjeneste for rådgivning innenfor en livslang lærings- og yrkeskarriere er nødvendig. Ut fra kortsiktige behov i forbindelse med motkonjunkturarbeidet, men også ut fra langsiktige hensyn for å sikre at flere i ”ny sjanse”-gruppa faktisk tar i mot muligheten til å få oppfylt retten til grunnopplæring, er det viktig at ordningen kommer på plass.

Tjenesten skal være profesjonell og et servicetilbud for alle. Den skal fungere som et bindeledd mellom ulike aktører og finansieringskilder, sikre tilpassete opplæringstilbud for den enkelte og kunne videreutvikle arbeidsplassen som læringsarena. Arbeidet med vurdering av realkompetanse bør være en sentral oppgave for et slikt senter.

Med dette som bakgrunn og begrunnelse vil vi be Regjeringen om å sette forgang i arbeidet med å etablere sterke og bærekraftige karriereveiledningstjenester. Både arbeidsgiver og ansatte gjennom sine tillitsvalgte vil på denne måten kunne få et egnet virkemiddel for å møte omstillings- og kompetanseutfordringene.

Vi minner også om at Stortinget har behandlet sak om karriereveiledningssentra i forbindelse med flere tidligere stortingsmeldinger, og at det er bred politisk enighet om at dette er et fornuftig tiltak.

4.4. Tiltaksområder

De ulike tiltaksområder som kan være aktuelle for målgruppene representerer samlet betydelige ressurser. Dette gjelder ytelser og andre virkemidler i regi av NAV, kommunenes og fylkeskommunenes ressurser knyttet til tilbud for voksne når det gjelder grunnskole og videregående opplæring, Statens lånekasse for utdanning og programmer med særskilte øremerkede midler, som eksempelvis BKA- programmet.

Det vil derfor være hensiktsmessig at ressurser fra de ulike ordninger kan målrettes, kombineres og skreddersys. Innretningen på et slikt målrettet krafttak vil etter vår oppfatning representere helt andre muligheter og resultater enn å bruke ressurser på en generell støtte til livsopphold i forbindelse med utdanningspermisjon.

Arbeidsgivernes bidrag i et slikt trepartssamarbeid vil være å tilby arbeidslivet som læringsarena og derigjennom opprettholde mulighetene for praksisbaserte utdanningstilbud tilrettelagt både for bedriftens og den enkeltes behov. I tillegg vil dette gi anledning til å dokumentere modeller og prosjekter innenfor ulike sektorer, slik at man kan få fram en samlet oversikt over hva som fungerer godt og mindre godt. Arbeidsgivere må motiveres til å påta seg et ansvar i samarbeid med eksterne tilbydere, både gjennom et godt støtteapparat og gjennom tilskudd.