

So good that they cannot ignore you!

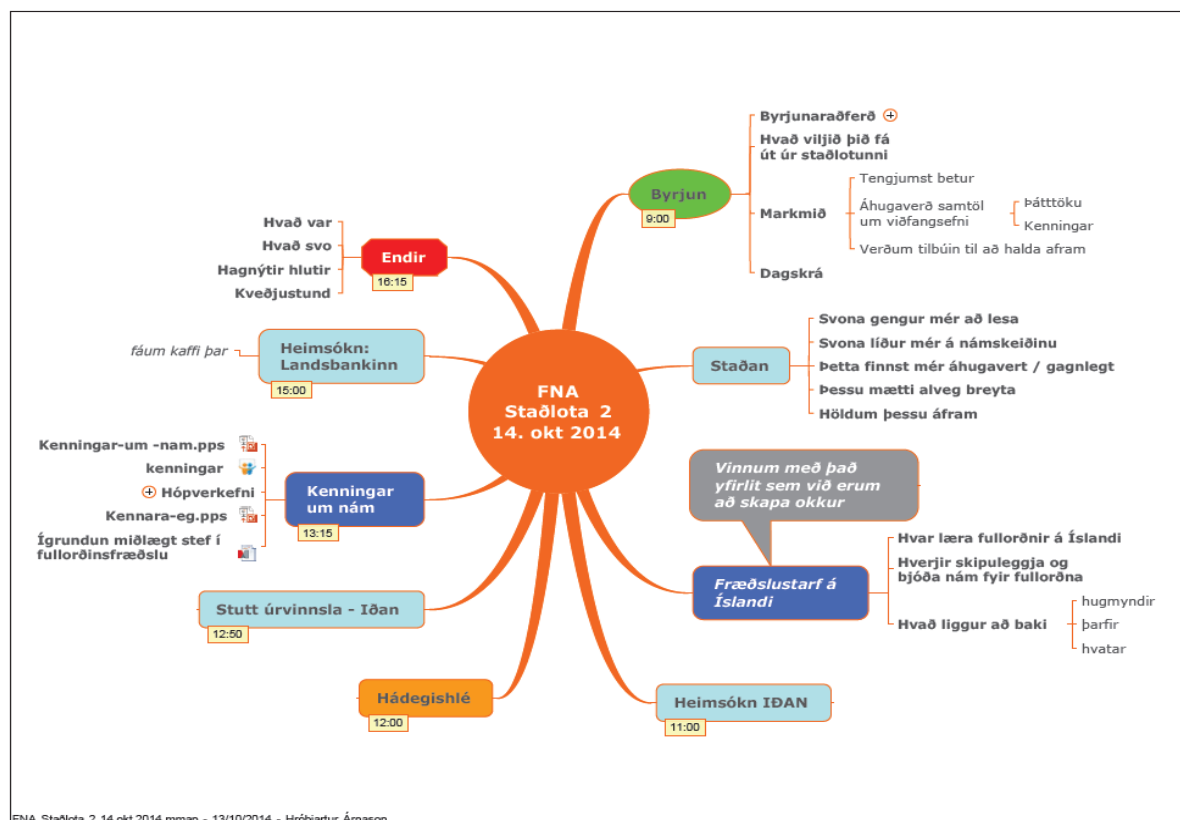
Fullorðnir námsmenn og aðstæður þeirra Þriðjudagurinn 14. október 2014 Staðlota 2

Hróbjartur hóf leikinn kl. 9.10. Fimmtán nemendur voru mættir í stofu 201 og tveir tóku þátt á fjarfundarbúnaði. Í dag munum við kynna því sem er að gerast á vettvangi fullorðinsfræðslu. Fræðslumiðstöð Íslands er mikilvægur staður í útdælingu fjármagns til þeirra fræðsluaðila sem eru að ná í fólks sem hefur ekki klárað framhaldsskóla.



Nemendur buðu til Pálínuboðs á meðan staðlotunni stóð, sem létti auðvitað lund og maga. Síðar átti eftir að koma í ljós að þetta var ekki eina veisluborðið sem við kæmum að þennan daginn.

Dagskrá staðlotu – hugarkort



FNA Staðlota 2 14.okt.2014.mmap - 13/10/2014 - Hróbjartur Árnason



AHA Umræður: Aha mómentin í lífinu. Hvenær lærðum við virkilega eitthvað í lífinu? Tveir og tveir spjalla. Eftir nokkrar mínútur fórum við hringinn þar sem við sögðum sögu hvors annars úr paravinnunni. Niðurstöðuna má flokka niður í eftirtalda þætti -

Reynsla

Persónuleg reynsla, yfirfærsla náms, nýta reynslu, verða fyrir reynslu, þroski og að geta sett sig í spor annarra. Áhrif Hróbjarts 1998 og fullorðinsfræðslan á byrjunarstigi. Hrunið var mikill lærdómur fyrir marga, en af hverju höldum við áfram í brjálæðinu, höfum við ekkert lært? Siðferðið.



Samfélag

Samtal getur breytt hlutum. Verkfærin til að eiga við og skilja orðræðu eða menningu, að tengja við vettvang. Og þannig grípur maður allt þetta praktíska. Að læra óvart, hið formlausa nám. Drekkur í sig menningu eða augnablik sem geta valdið hvörfum í lífnu, eins og slys. Afturblik og ígrundun (reflection) en það er ekki alltaf þannig hjá fólki. Vanafesta getur auðveldlega komið í veg fyrir nám.



Sálfræði og þroski

Tilfinningar eru líka nám, vanmetin stærð í umræðunni. Að hafa þörf fyrir að læra og þrýstingur frá fyrirmyndum (ekki endilega neikvætt) t.d. varðandi það að læra þrjóna. Herminám. Æfingin skapar meistarann. Það er líka einhver þrjóska í okkur. Það getur verið erfitt að finna aha móment, enda stundum mörg. Jákvæð sálfræði og jákvæðinisæfingar. Hefur jafnvel meiri áhrif en geðlyf.

Þátttaka

Að læra eða ekki læra. áhugahvötin skiptir miklu máli. Lærir samfélagið eins og t.d. af hruninu? Það að eignast barn er mikil lærdómur bæði fyrir einstaklinginn og samfélagslega ábyrgð, en það eru líka einstaklingar á fullorðinsaldri sem velja að eignast ekki börn.



Samantekt

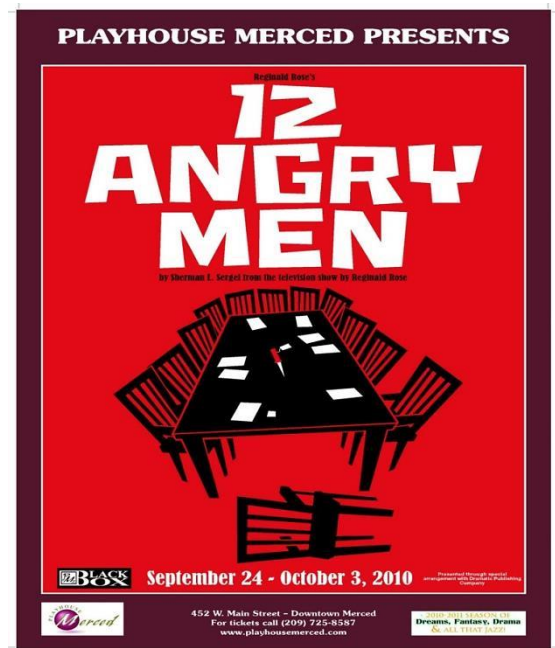
Hróbjartur tók þetta saman og sýnir fram á að nánast allt sem hefur verið til umræðu núna tengist kenningum um fullorðinsfræðslu með einum eða öðrum hætti. Hugtök verða allt í einu kunnuleg, eins og *transformative learning*, *system thinking*, *endurskoðun* og *ígrundun*, *formlegt nám*, *óformlegt nám*, *formlaust nám*, *lífssögur* ofl.

Hlutverk leiðbeinandans er að ögra og vekja áhuga þannig að virkni hins fullorðna nemanda fer á kreik. Við erum stundum svo vanaföst.

Áhugavert efni til að kíkja á, tengist umræðunni

Angry Men (1957), or **Twelve Angry Men** (1957), is the gripping, penetrating, and engrossing examination of a diverse group of twelve jurors (all male, mostly middle-aged, white, and generally of middle-class status) who are uncomfortably brought together to deliberate after hearing the 'facts' in a seemingly open-and-shut murder trial case. They retire to a jury room to do their civic duty and serve up a just verdict for the indigent minority defendant (with a criminal record) whose life is in the balance. The film is a powerful indictment, denouncement and expose of the trial by jury system. The frightened, teenaged defendant is on trial, as well as the jury and the American judicial system with its purported sense of infallibility, fairness and lack of bias. Alternatively, the slow-boiling film could also be viewed as commentary on McCarthyism, Fascism, or Communism (threatening forces in the 50s).
Sótt af: <http://www.filmsite.org/twelve.html> .

Sjá einnig Sugata Mitra á Ted. com
<http://www.ted.com/search?q=sugata+mitra>



Iðan – fræðslusetur



„Iðan fræðslusetur var valið fyrirmyndarfyrirtæki árið 2014 í hópi meðalstórra fyrirtækja í árlegri könnun VR.“ (Iðan, ársskýrsla 2013-2014, bls. 31)



Kósý stemning í móttökunni.



Ljúffengar veitingar.

Hildur Elín Vignir framkvæmdastjóri tók á móti okkur og bauð okkur inn í fyrirlestrarsal á 1. hæð. Þar var boðið upp á veitingar í splunkunýjum og glæsilegum húsakynnum. Kynningargögnum var dreift til okkar og við fengum líka gefins varasalva, sem er óvenjuleg en gagnleg gjöf þegar þurrt vetrarloftið leikur um okkur.

Hildur segir frá starfsseminni:

2006-2008 voru þau með aðstöðu á Hallveigarstöðum. Árið 2008 fluttu þau í Skúlatúnið en sáu ekki fyrir breytingar og mikinn vöxt. Árið 2012 er farið að leita að nýju og hentugu húsnæði, og nýlega flutti starfsemin í Vatnagarðanna. Húsnæðið þurfti að sameina öll svið, þ.á.m. að rúma verklegar greinar, en starfsemin var tiltölulega dreifð. Reynt að uppfylla sem mest þarfir iðn- og verkgreina á einum stað, en það er líka samstarf í gangi við verkmenntaskóla.

Helstu upplýsingar:

- 23 starfsmenn. Fimm starfs- og námsráðgjafar, þar af einn karlmaður (sem er óvenjulegt þegar þetta er skrifað).
- Iðan sinnir endurmenntun fagmanna í iðn- og verkgreinum. Þau hafa umsjón með framkvæmd sveinsprófa og utanumhald varðandi námssamninga. Eru í innlendum og erlendum þróunarverkefnum. Sjá um framkvæmd raunfærnimats á landsvísi, í samstarfi við fræðsluaðila úti á landi.
- Eru einkahlutafélag og eigendur samanstanda af blönduðum hópi úr geira atvinnurekenda og launþegahreyfingar. Tíu manna stjórn er yfir iðunni.
- 250-300 manns eru á launaskrá, sem er stór hópur og starfar hjá fræðslustofnuninni með einum eða öðrum hætti.
- 242 námskeið voru haldin á síðasta ári, 2013. 2500 þátttakendur.
- 226 einstaklingar fóru í gegnum raunfærnimat og 8000 einingar voru metnar á síðasta ári.
- 650 námssamningar gerðir, sem er hækkun frá árinu 2010 (en þá var sögulegt lágmark í gerð samninga). Það er misjafnt eftir starfsgreinum hver þörf og eftirspurn er mikil. Hér spruttu upp umræður hvort takmarka eigi aðgang nemenda í greinar þannig að jafnvægi sé á milli þeirra sem útskrifast og starfa sem eru í boði. Þetta er álitamál og engin sérstök lausn í sjónmáli en er í skoðun. Kostnaður og lög vinna kannski ekki með okkur hér.
- 12 þúsund krónur greiddar með nemum núna og má varla minna vera svo að fyrirtæki hreinlega telji þetta borga sig. Á sama tíma er kvartað yfir ónógum undirbúningi nema.
- Fjármögnunin. 11 þúsund manns aðildafélagar. Iðnfyrirtæki greiða fast gjald til að standa undir rekstri iðunnar og símenntun starfsmanna. Gjöld af námskeiðum eru lítill hluti af tekjum.
- 23% af markhópi iðunnar sækja endurmenntun sem telst dágott miðað við nágrannalöndin.



Hildur Elín Vignir, framkvæmdastjóri Iðunnar. Iðunn Kjartansdóttir, náms- og starfsráðgjafi.

Raunfærnimat

Því næst spjallaði Iðunn Kjartansdóttir náms- og starfsráðgjafi við okkur og sagði frá framkvæmd raunfærnimats ofl.

Almenn náms- og starfsráðgjörf Iðunnar samanstendur m.a. af:

- Fyrirtækjaþjónusta, þ.e.farið í fyrirtæki og spjallað við stjórnendur. Þörf á menntun metin ofl.
- Kvíði, unnið t.d. með prófkvíða.
- Áhugasviðspróf.
- Fókushópurinn er fullorðnir námsmenn 25 ára og eldri (utan 23 ára í veitingaþjóninum). Þetta er hópur sem oft samanstendur af brotthvarfsnemendum úr framhaldsskólakerfinu. Þetta er fólk sem hefur verið á vinnumarkaði og kunna til verka á ákveðnum sviðum en geta oft ekki rökstutt af hverju þau framkvæma það sem þau kunna.

Hjá Iðunni er verið að byggja brú á milli einstaklinga og skólakerfisins. Náms- og starfsráðgjafar skipta einstaklingunum á milli sín og fylgja þeim í gegnum allt ferlið, jafnvel þangað til nemendur útskrifast með sveinspróf. Staða einstaklinganna/ráðþega getur breyst mikið á vinnumarkaði frá því þeir mættu í raunfærnimat og enda jafnvel í námi á hærri stigum, t.d. tæknifræði.

Raunfærnimatið er eitt helsta verkefnið og nær það út um allt land. Eru í samstarfi við fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins og símenntunarmiðstöðvar. Iðunn talar um markaðssetningu raunfærnimats en leggja þarf mikla vinnu í það þannig að markhópurinn átti sig á hvað það merkir í raun.

Tölfræðin sýndi að við vorum með lægst menntaðasta fólkið í iðngreinum í erlendum samanburði. Það þrýsti á framkvæmd raunfærnimats á Íslandi, að norrænni fyrirmynd, þá ekki síst frá Noregi.

Hópur fólks aflar sér þekkingu vítt og breytt, en misjafnt er hvar þekkingin liggur hjá hverjum og einum. Verið er að meta færni í raun og alltaf er byrjað á því að taka útgangspunkt í styrkleikum fólks. Unnið er með veikleikana í skólanum. Það þýðir að náms- og starfsráðgjafar þurfa að vera vel inni í flestum greinum, þ.e. fagmálinu.

Það hefur sýnt sig að raunfærnimat ýtir við fólki að fara í frekara nám. Námsreynsla sem leiðir til frekari aðgerða og náms.

Auka gæði í framhaldsfræðslu og starfsfræðslu á vinnumarkaði

www.frae.is

Inntökuskilyrðin fyrir raunfærnimatið:

- Að vera orðinn 25 ára.
- Staðfesta reynslu með opinberum gögnum. Lífaldur er frekar hár hjá þeim nemendum sem sækja aftur í nám. Eftir ferlið er gerð tillaga að skólagöngu (sjá ferli raunfærnimats á frae.is).

Í raunfærnimatinu er stuðst við gátlista og kynnti lðunn fyrir okkur gátlista í suðu. Matsaðilar nota gátlistana til að meta hvern og einn einstakling – þó aldrei þannig að fólk upplifi sig að það sé í prófi. Þetta er meira samtal einstaklingsins/ráðþega og matsaðila.

1443 einstaklingar hafa farið í gegnum raunfærnimat í 22 iðn- og verkgreinum. Alls hafa 46.723 einingar verið metnar, að meðaltali 32 einingar per einstakling. 57% einstaklinganna hafa farið í skóla eftir raunfærnimatið. 29% hafa lokið sveinsprófi eða 420 þátttakendur. En það eru misjafnar aðstæður. Vélstjórar hafa t.d. átt í vandræðum með að klára námið þar sem þeir verða að mæta í dagsskóla ákveðinn hluta námsins, og fæstir vilja taka áhættu að missa plássið sitt.



Vettvangsferð um húsakost lðu, fyrsta flokks aðstaða!

A veggnum má sjá rauðar pípur en þarna var verið að æfa sig í uppsetningu á slökkvibúnaði (sprinklerkerfi). Bláu skáparnir eru allir á hjólum þannig að hægt er að mynda veggi, eða stúka af, eftir þörfum í þessu opna og bjarta rými.



Suðusvæðið.



Varmadælusvæðið ofl.



Hér sést inn í æfingareldhúsið þar sem matvinnslugreinar hafa aðstöðu.



Fjóla Hauksdóttir verkefnastjóri að kynna starfsemina á efri hæð. Hróbjartur með myndavélina á lofti svo að fjarnemar geti líka fylgst með í beinni útsendingu.



Hóust 2014 SÍMENNTUN Í IÐNAÐI

Lestu námsvísinn á Netinu

Heimasíða Iðunnar, www.idan.is

Klukkan var að nálgast 12.30 og tími til að fara aftur upp í háskóla:

Spjallað um heimsóknina í lðu. Flestir sammála um að hún hafi verið áhugaverð og gagnleg.

Hróbjartur sagðist hafa beðið sérstaklega um umfjöllun um raunfærnimatið þar sem Ísland er orðið framarlega í þeim málaflokki, enda mætti halda því fram að það sé réttur hvers manns að raunfærni á vinnumarkaði sé metin til námseininga.

Íðan er partur af stærra kerfi símenntunar atvinnulífsins og menntamálaráðuneytið lætur stóran part fjárframlaga renna í þennan geira, í geira þar sem mikil samkeppni ríkir um nemendur. Námsvettvangurinn nær þó einungis til u.þ.b. 30% fullorðna námsmanna á markaði og þá eru allir hinir eftir. Annað nám fullorðinna fer fram á bak við luktur dyr, eða hvað? Þetta gæti þess vegna orðið álitamál pólitískt. En markmiðið er mikilvægt þar sem reynt er að ná til þeirra sem misst hafa af lestinni, til þeirra sem ekki hafa lokið framhaldsskólaprófi, fólk sem að öllu jöfnu var síðast í skólakerfinu fyrir c.a. 20-30 árum síðan. Það mun þó taka langan tíma að ná til allra í markhópi t.d. Íðunnar miðað við þá það hlutfall sem sækir sér símenntun hverju sinni.



Hróbjartur leggur áherslu á að við séum að skoða allt nám í fullorðinsfræðslu á þessu námskeiði (allt mengið), ekki bara það sem fram fer innan fræðslu- og símenntunarmiðstöðva (hlutmengi).

Það var gott að sjá hina öflugu faglegu nálgun náms- og starfsráðgjafa Íðunnar, að mæta einstaklingnum þar sem hann er staddur hverju sinni.

Umræða um staðnað framhaldsskólakerfi og að við séum að „staðla“ nemendur, erfitt í raun að koma til móts við þarfir einstaklinganna. Kerfið of svifaseint og einkennist af niðurskurði.

Það er ekki nóg að hafa debet og kredit. Fólk þarf og hefur samfélagslega ábyrgð. Og það að breyta menningu og samfélagi er fullorðinsfræðsla í hnotskurn.

Raunfærnimat er tæki til til að stytta námsleiðina fyrir fókushópin.

En af hverju erum við að þessu? Við verðum að stuðla að ævimenntun. Breytingar og kröfur ýta á það. Fólk kann jafnvel ekki lengur sitt eigið starf! Og Ísland er langt að baki í samanburðinum. Þeir sem hafa ekki prófskírteini detta af vinnumarkaði og eiga erfitt að koma inn á hann aftur. Verða leiksoppar samfélagsins eins og Dewey myndi kannski orða það.

Við lifum á tímum þar sem hið hefðbundna, menning og samfélag, er að riðlast, sérstaklega hvað öryggi varðar á atvinnumarkaði. Enginn er óhultur. Bara eðli starfa breytist ört og þörf fyrir mannafla minnkar á ákveðnu sviði en eykst á öðru. Störf t.d. skrifstofufólks eru að verða sjálfvirkari með degi hverjum. Mörg störf eru að hverfa og ný að verða til.

En hvar er vaxtarbroddurinn? Ferðapjónusta, verslun og fiskvinnsla var nefnd.

Samfélagið býr til menningu þar sem eitthvað er eftirsóknarvert (gæði) og það sem ekki er eftirsóknarvert. Samfélag eins og okkar hefur alið upp kynslóð sem komst langt í lífinu án menntunar hvað hefðbundið verðmætamat og líf skjör varðar. En það bara dugar ekki lengur. Það eru gerðar kröfur um fagmennsku. Mynd samfélagsins er orðin margbrotin og flókin.

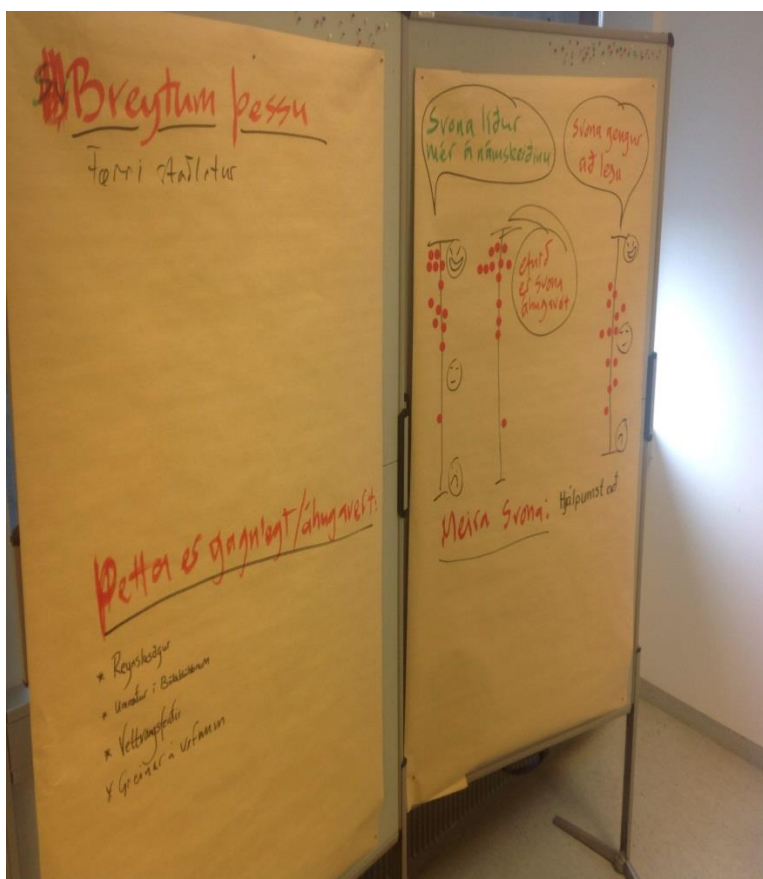
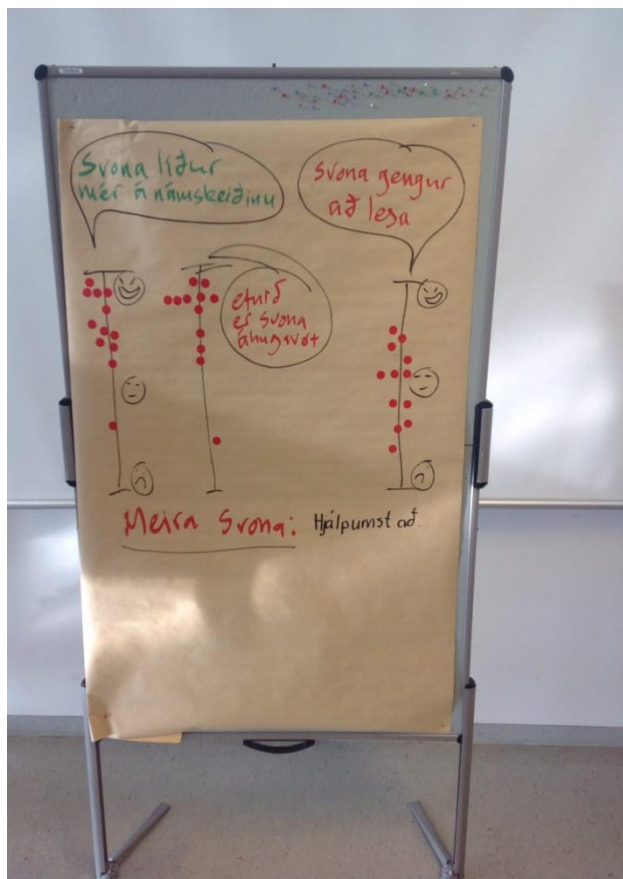
En við erum enn föst í því að það sé stúdentsprófið sem gildir, loka ekki á neina möguleika.

Símenntunin, er hún ekki samspil starfsmanns og vinnuveitanda? Á öll símenntun að fara fram á vinnutíma þegar maður er sjálfur á samkeppnisgrunni á vinnumarkaði? Er það á einungis á ábyrgð vinnuveitanda að halda starfsfólki við?

Umræðan var orðin löng hér, kannski of löng. Engu að síður gagnleg.



Námskeiðsmat og umræða:



Landsbankaheimsókn



Halla Jónsdóttir tekur á móti hópnum.

Halla Jónsdóttir, fræðslustjóri, tók á móti okkur í gamla Landsímahúsinu og bauð upp á veitingar á meðan við hlýddum á kynningu hennar á Fræðsludeild Landsbankans. Fræðsludeildin er með gæðavottun á starfsemi sinni.

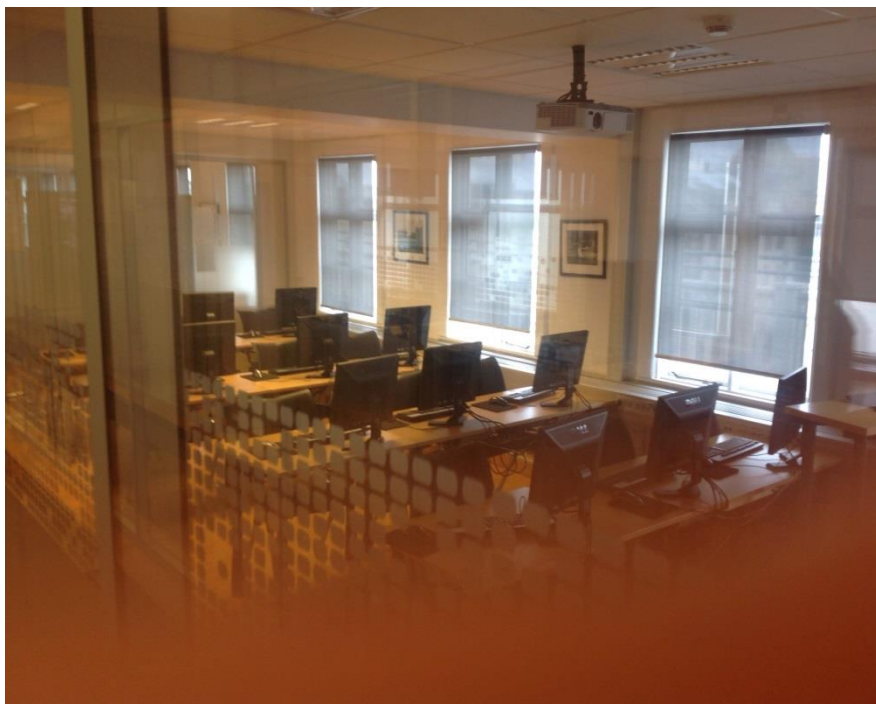
Landsbankinn er staðsettur í 15 húsum í miðbænum og því fer mikill tími í flakk á milli húsa, oft ekki hagkvæmt þegar á heildina er litið.

Fræðsludeildin heldur utan um símenntunarmál allra starfsmanna. Þrír starfsmenn vinna hjá deildinni og gætu hæglega verið fleiri. Það er hörku keyrsla á fræðslustarfinu, t.d. voru 265 fræðsluviðburðir í gangi árið 2013.

Mikil gróska eftir hrunið, að efla innri fræðslu. Stór hluti fræðslustarfseminnar fer til útibúanna.



Og meira góðgæti var lagt fyrir mannskapinn.



Aðstaðan virtist vera nokkuð góð og sáum við a.m.k. þrjú kennslurými á hæðinni sem við vorum stödd.

Halla fer yfir sviðið:

Stöðugildin í bankanum eru 1150. Útibú starfa um allt land og starfsmenn þeirra eru 350.

Notast er við fjarfundabúnað þegar nám er skipulagt með starfsmenn úti á landi í huga. Gengur notkun hans mjög vel. Aðalmarkmiðið er að senda hljóð og glærur en ekki hefur verið lagt svo mikið upp úr að hafa fyrirlesara eða þátttakendur í mynd. Verið er að þreifa fyrir sér með vendikennslu og vinnustofur.

Fjölbreytt flóra starfar hjá Landsbankanum enda stór vinnustaður. Meðaldur þeirra er 44 ár. Konur eru 62% starfsmanna og þeir sem eru 57 ára og eldri eru 18%. Þannig á næstu 10 árum eru margir að hætta hjá bankanum og þar með fer út reynsla um leið og nýtt fólk, með aðrar kröfur, kemur inn. 46% starfsmanna er með skráða, formlega menntun. Bakgrunnur fólksins er því æði misjafn en reynt er að taka tillit til flestra þátta, sbr. landfræðilega stöðu.

Halla nefnir að það hefur reynst erfitt að meta námsárangur starfsmanna, enda viðkvæmt mál. En það er vilji til að reyna að leysa þetta með skynsömum hætti.



Fræðsludeildin kynnir dagskrá sína með „nokkrum látum“ í hvert sinn, því það þarf að hafa fyrir því að fá fólk til að taka þátt á námskeiðum. Tilkynningar eru sendar út m.a. með tölvupósti, tilkynningum á innra neti, í útgáfuefni ofl. Það er athyglisvert að heyra Höllu tala um að það er mikil barátta um athygli fólks. Matreiðslan á því hvernig námsframboð er kynnt eða sett fram skiptir afar miklu máli. Það þýðir ekki að auglýsa námskeið fyrir alla. En ef það er auglýst fyrir afmarkaðan hóp þá er þátttakan meiri. (Það sama var að segja í lðunni. Ekki þýðir að að auglýsa excelnámskeið almennt – en ef það er excelnámskeið fyrir t.d. bakara þá má búast við mikilli þátttöku).



Sum námskeiðin eru skylda annað ekki, og lét Halla okkur í té yfirlitsbækling um námskeið. Bæklingar og einblöðungar eru til fyrirmyndar og greinilega er boðið upp á fjölbreytt námskeið. Landsbankanum er umhugað um símenntun starfsmanna sinna og nefnir Halla, m.a. í ljósi fjölskyldustefnu stofnunarinnar, þá fara nánast öll námskeið fram á vinnutíma.

Starfsmenn skrá sig á námskeið í samráði við yfirmann á hverjum stað. Námskeið bankans eru í sjálfu sér ekki einingabær en allir fá skírteini sem staðfestingu á þátttöku.

Sum námskeið eru umfangsmeiri en önnur, sum eru í námskeiðspökkum. Halla nefnir t.d. námskeið eins og *Vottun fjármálaráðgjafa* en það stendur í 170 klst. Gjaldkerar fara í gegnum ákveðinn námskeiðapakka eða línu. Nýliðar fara á sérstök námskeið osfrv., og fyrir ungt fólk sem er að koma nýtt inn á vinnumarkað getur það verið stór uppgötvun að átta sig á því að það er skóli innan fyrirtækisins! Þannig upplifa nýir starfsmenn Landsbankans virðingu og stuðning.

Tekið af vef Landsbankans www.landsbankinn.is

Skipting háskólamenntunar innan bankans

Menntun	Hlutfall
Viðskipta- eða hagfræði	55%
Tölvunar- eða kerfisfræði	12%
Verkfræði	9%
Lögfræði	8%
Önnur háskólamenntun	16%



Áður en fræðsludagskrá er útbúin og send út þá fer fram þarfagreining m.a. í útibúum. Fræðsludeildin er með tengla á sem flestum stöðum sem láta vita um þörf á endurmenntun, þannig að reynt er að virkja þær „upsprettur“ sem fyrir eru hverju sinni. Beiðni um endurmenntun kemur oft af sjálfu sér en annað ekki.

Fræðsludeildin sinnir eins mörgum óskum og hægt er en stundum þarf að að leita út fyrir bankann með námskeið, sem eru þá yfirlétt sérsniðin.

Fræðsludeildin hvetur starfsmenn til að nýta sér vefsvæði á borð við Dokkuna og Stjórnvísi. Hver starfsmaður fær 35 þúsund króna styrk á ári hverju til að sækja námskeið að eigin vali, og það óháð dagskrá fræðsludeildar. Einnig eru veittir styrkir til lengra náms með vinnu.

Almennt er starfsfólk hvatt til símenntunar og að styrkja sig með fræðslu. Þetta er til fyrirmyndar.

En hverjir kenna? Að öllu jöfnu starfsfólk innan bankans, um 50 manns meira eða minna. Og í nánast öllum tilvikum er enginn uppeldismenntaður. Það er heldur ekki mikill hvati í því að sækja námskeið í fullorðinsfræðslu ef þú ert kannski bara að kenna í eitt til tvö skipti á ári, og þá afmarkað efni. En það fer fram námskeiðsmat í hvert sinn og skv. yfirlitstölum frá Höllu þá eru flestir starfsmenn mjög ánægðir með fræðsluna.

Í lokin þá veltir Halla fyrir sér framtíðinni en augljóst er að vöxtur og breytingar í samfélaginu, ekki síst í tæknigeiranum, kalla á endalaus endurskoðun og þælingar um námsframboð. Ekki síst að geta séð fyrir eitthvað af því fram í tímann. Ein áhersla er að hjálpa starfsmönnum að vera sjálfbærir í sinni eigin símenntun m.a. vegna sérfræðipækkingar.



Klukkan orðin 16.00 og tími til að ljúka deginum.

Í lokin fórum við yfir það sem við tökum með okkur eftir daginn. Margt gott að gerast í fullorðinsfræðslunni á Íslandi miðað við reynslu okkar eftir daginn í dag. En er ógnunin við fullorðinsfræðslu þá helst niðurskurður í fjárframlögum? Er munur á milli hins opinbera og einkageirans? Í stað þess að fyrirtæki eða stofnanir haldi áfram á braut lærdómsfyrirtækja þá sé aftur að koma þörfin fyrir utanaðkomandi fræðsluaðila eins og var einkennandi fyrir hrún.

Hvað sem því líður þá endum við kannski eins og við byrjuðum. Fólk, einstaklingar og samfélagið þarf að takast á við hinar sífelldu breytingar og hið ófyrirséða sem einkennir tímabil síðnútímans, hvort sem það er á vinnumarkaði eða annarsstaðar. Í auknum mæli þarf að auglýsa hæfileika sína og kunnáttu, breyta henni og bæta þannig að hver og einn geti notið sæmilegra kjara ævina á enda. Það er engin ein leið í því en hluti leiksins er að vera „það hæfur að þú haldist inni og hafir eitthvað til málanna að leggja“ (samhengisleg túlkun á - so good that they cannot ignore you).

Staðlotu lauk um kl. 16.15.

Fundargerð/skýrslu ritaði Þorvaldur H. Gunnarsson.