

ARNHEIÐUR GÍGJA GUÐMUNDSDÓTTIR OG GUÐMUNDA KRISTINSDÓTTIR

ALMENN STARFSHÆFNI – NÝTT VERKEFNI Í RAUNFÆRNIMATI

Með almennri starfshæfni er hér átt við þá persónulegu hæfni sem er mikilvæg á vinnumarkaði og er sameiginleg flestum störfum. Fyrir hin ýmsu störf eru að auki aðrar hæfnikröfur sem eru sértækar.

Í dag gera margir ráð fyrir að skipta um starf nokkrum sinnum á starfsævinni frekar en að sinna einu starfi til frambúðar. Almenn starfshæfni er yfirfærarleg hæfni (e. transferable skills) sem má flytja í annað samhengi og milli mismunandi starfa og starfsgreina. Atvinnurekendur vilja ráða fólk til starfa sem hefur tileinkað sér þessa þverfaglegu hæfni og þróa hana áfram.

Með því að skilgreina almenna starfshæfni á hlutlægan hátt og gera hana mælanlega verður umræðan og notkunin gagnlegri fyrir einstaklinginn, atvinnulífið og fræðslustofnanir. Hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins, FA, hefur verið unnið að skilgreiningu viðmiða fyrir almenna starfshæfni til að styðja við þau verkefni sem FA sinnir og er nú í gangi raunfærnimatsverkefni þar sem látið er reyna á þessi viðmið.



Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir



Guðmunda Kristinsdóttir

HÆFNI SEM SÓST ER EFTIR Á VINNUMARKAÐI

Starfsmenntastofnun Evrópu, Cedefop, spáir fyrir um þörf fyrir hæfni á vinnumarkaði í Evrópu 2025 og setur þar fram þá framtíðarsýn að störf verði almennt flóknari og krefjast meiri menntunar. Áfram verði störf í boði fyrir þá sem litla menntun hafa þó að þeim fækki. Þau störf eru þó að breytast og krefjast meiri persónulegrar hæfni en hingað til. Um er að ræða störf sem ekki verða leyst af hólmi með tæknilausnum eða skipulagsbreytingum. Þannig verður áfram mikil þörf fyrir starfsfólk sem á í samskiptum við aðra, leitar lausna, skipuleggur og tekur ákvarðanir (Cedefop, 2013). Áfangaskýrsla Vinnuálastofnunar um færniþörf á vinnumarkaði til næstu 10 ára styður þessar niðurstöður en þar kemur fram að mikil þörf verður meðal annars fyrir starfsfólk í almennri þjónustu; þjónustu við aldræða, almenna afþreyingu og ferðaþjónustu (Karl Sigurðsson, 2014).

Ýmsar stofnanir vísvegar um heim hafa gert tilraunir til að skilgreina og lýsa þeirri hæfni sem talin er vera mikilvægust sem grundvallarhæfni á vinnumarkaði (e. employability

/ workability skills). Í sumum löndum, t.d. í Ástralíu, styðja stjórnvöld við slíkar skilgreiningar sem lið í þeirri viðleitni að minnka atvinnuleysi og auka samkeppnishæfi með sveigjanlegu og fjölhæfu vinnuafli (National Quality Council, 2008), („Department of education“, 2012; National Quality Council, 2008).¹ Á Íslandi hafa slík opinber viðmið ekki verið sett fram en lykilhæfni sem lýst er í aðalnámskrá framhaldsskóla (2012) kemst næst því. Þar er þó verið að lýsa hæfniviðmiðum sem uppalendur og leiðbeinendur ungmenna skulu taka mið af.

ÁVINNINGUR ÞESS AÐ SKILGREINA OG VINNA MEÐ ALMENNA STARFSHÆFNI

Með því að skilgreina almenna starfshæfni verður til sameiginlegur skilningur á því hvaða persónulega hæfni skiptir máli á vinnumarkaði. Skýr og hlutlæg skilgreining, sem nota má við samanburð og mat, getur haft í för með sér fjölþættan ávinning:

¹ Sjá einnig umfjöllun í skýrslu frá Alþjóðavinnuálastofnuninni, ILO, (Brewer, 2013) og í samantekt frá Efnahags- og framfarastofnuninni, OECD, (2013).

- a) fyrir einstaklinginn til að átta sig betur á styrkleikum sínum og kröfum atvinnulífsins. Niðurstöður mats á almennri starfshæfni veita viðkomandi einnig tækifæri til að styrkja þá hæfni sem hver og einn vill og styrkja þannig stöðu sína á vinnumarkaði.
- b) fyrir atvinnulífnið til að byggja upp hæfni á vinnustað, t.d. með fræðslu og þjálfun. Sömuleiðis til að nýta í atvinnuauklýsingum, atvinnuviðtölum og frammi-stöðumati starfsmanna.
- c) fyrir skóla og fræðsluaðila til að draga fram og þjálfna þá hæfnipætti sem lagðir eru til grundvallar til undirbúnings fyrir þátttöku á vinnumarkaði.

Hjá FA er vaxandi þörf fyrir skilgreiningar á þáttum sem bæði eru sameiginlegir flestum störfum og yfirfæranlegir milli starfa. Slíkar skilgreiningar kæmu að gagni við greiningu á hæfnikröfum starfa, við hönnun og skipulagningu náms og ekki síst við náms- og starfsráðgjöf til einstaklinga. Því var það kjörið tækifæri að taka þetta skrefi lengra og skilgreina almenna starfshæfni á íslenskum vinnumarkaði² samhliða því að þróa nýjar aðferðir og verkfæri við greiningar á hæfnikröfum starfa hjá FA. Þeim er lýst í annarri grein í þessu tölublaði Gáttar (Guðmunda Kristinsdóttir, 2014). Fyrstu hæfnigreiningarnar með þessum nýju verkfærum höfðu gefið vísendingar um hvað ætti heima í skilgreiningu á almennri starfshæfni en leita þurfti fanga viðar til samanburðar.

NÝTT VERKEFNI Í RAUNFÆRNIMATI

Árið 2012 hófst hjá FA verkefnið *Þróun raunfærnimats til að efla starfshæfni fullorðinna með litla formlega menntun* með tilkomu IPA styrks frá Evrópusambandinu (Fjóra María Lárusdóttir; 2013). Einn hluti þess verkefnis var að vinna að þróun hæfniviðmiða fyrir almenna starfshæfni og bjóða upp á raunfærnimat í kjölfarið. Með því hófst markvisst starf við þróun hæfniviðmiða með aðkomu fleiri aðila. Í þessum hluta verkefnisins fólst að:

- greina hæfniviðmið fyrir almenna starfshæfni,
- útbúa gátlista og verkfæri fyrir raunfærnimat,
- koma af stað tilraunaverkefni, raunfærnimati fyrir 20 atvinnuleitendur,

² Fyrir markhóp þann sem lög um framhaldsfræðslu ná til.

- meta tilraunaverkefnið að því loknu og endurbæta gátlista og verkfæri út frá reynslunni.

Með því að veita fólki tækifæri til að fara í raunfærnimat og máta sig við viðmið um almenna starfshæfni fær einstaklingur í hendur niðurstöður sem sýna hvar styrkleikar hans liggja og þar með sér hann líka hvar hann ætti hugsanlega að styrkja sig og efla til að styrkja stöðu sína almennt á vinnumarkaði. Hafa ber í huga að slíkar niðurstöður eru alltaf eign einstaklingsins og hann velur hvort og hvernig hann nýtir þær. Kjósi hann svo getur hann nýtt þær til að efla eigin hæfni. Aukinn skilningur á eigin hæfni getur hjálpað einstaklingi að taka næstu skref í starfsþróun og starfsleit, t.d. með því að ákveða hvers konar störfum hann vill sinna, ákveða á hvaða sviði nám og þjálfun ætti helst að vera og loks nýtist hann við gerð ferilskrár ef viðkomandi er í starfsleit.

NÁNAR UM VERKEFNIÐ

Myndaður var hópur til ráðgjafar um verkefnið með þátttöku aðila frá samtökum launafólks, stéttarfélagum, fyrirtækjum, Vinnumálastofnun, Kvasi og FA. Haldnir voru átta fundir með hópnum þar sem áhersla var lögð á að skilgreina viðfangsefnið og móta hæfniviðmið og aðferðafræði fyrir raunfærnimatið.

Í undirbúningi verkefnisins voru skoðuð mismunandi hugtök og skilgreiningar á almennri starfshæfni í öðrum löndum. Margar skilgreiningar má finna og er hugtakanotkun mismunandi en á ensku er talað um „employability skills“ eða „workability skills“, sem fela síðan gjarnan í sér aðra hæfni (persónulega hæfni) sem ýmis hugtök eru notuð yfir, s.s. „soft skills“, „basic skills“, „personal skills“ og „fundamental skills“.

Mikið efni um skilgreiningar var skoðað og skilgreiningar og þættir voru bornir saman.³ Við nákvæma skoðun og samanburð efnisins kom í ljós að sömu atriði komu fyrir aftur og aftur með aðeins ólíkum áherslum. Conference Board of Canada, sem er sjálfstæð, óháð rannsóknarstofnun í Kanada, hefur sett fram skilgreiningu um almenna starfshæfni sem er mjög vel útfærð og varð fljótlega helsta fyrirmyndin (Employability Skills 2000+). Í kjölfarið var leitað til Human

³ Má þar nefna: Lykilhæfni í aðalnámskrá framhaldsskóla (2012), Átta lykilhæfnipættir Evrópusambandsins („European Communities“ 2007); Employability Skills Top 10, skilgreindir af atvinnurekendum í UK (STEMNET e.d.), Revow (2010) hæfnipættir, sem skilgreindir voru í LdV. Evrópuverkefni um raunfærnimat, unnið hjá FA í samstarfi sex landa og Employability skills 2000+ frá Conference Board of Canada (2014).

Resource Systems Group í Kanada (www.hrsq.ca), sem eru höfundur að þeim hæfnigrunni sem FA notar, til ráðgjafar um samræmingu.

Niðurstaða þessarar undirbúningsvinnu, þ.e. drög að almennri starfshæfni sem þegar var farið að nota við hæfnigreiningar hjá FA, var lögð fyrir ráðgjafahópinn. Hópurinn fór gaumgæfilega yfir innihaldið og gerði viðeigandi breytingar og skilaði niðurstöðu sem sjá má á mynd 1.

Ákveðið var að skilgreina einnig grunnleikni (e. basic skills) sem samanstendur af læsi, ritun, talnaskilningi og upplýsingatækni á sama hátt, í þeim tilgangi að nota í raunfærnimatinu. Grunnleikni er undirstaða annarrar færniuppbyggingar og forsenda fyrir virkri þátttöku í atvinnulífinu. Í þeim hluta verkefnisins var einnig stuðst við gögn frá VOX (e.d.) og efni úr Evrópu verkefni sem kallast Lit.voc (e.d.). Þar hafa verið teknar saman greiningar á hæfniþáttum fjölmargra starfa, unnar í mismunandi löndum. Samantekt úr þessari vinnu var einnig lögð undir ráðgjafahópinn til endurskoðunar.

HÆFNIVIÐMIÐ FYRIR ALMENNA STARFSHÆFNI

Í niðurstöðu skilgreiningar á almennri starfshæfni segir að um sé að ræða hæfni sem nýtist bæði á vinnustað og í samfélaginu en á mismunandi hátt eftir aðstæðum og störfum. Einnig segir þar að með almennri starfshæfni er ekki aðeins átt við þá hæfni að geta verið á vinnumarkaði heldur einnig hvernig einstaklingar geti aukið starfshæfni sína (sjá mynd 1).

Samstaða var um að nota þessa 11 hæfniþætti úr hæfnigrunni FA sem lýsingu á almennri starfshæfni og að auki fjóra þætti sem lýsa grunnleikni. Hver og einn hæfniþáttur er síðan skilgreindur nánar eins og sjá má dæmi um á mynd 2.

Þeir hæfniþættir sem hér er vísað til eru úr hæfnigrunni FA en þeir eru þrepaskiptir í samræmi við íslenskan viðmiðaramma um menntun. Íslenski viðmiðaramminn er með 7 þrep þannig að fyrsta þrepið samsvarar tveim fyrstu þrepum evrópska rammans EQF sem hefur 8 þrep. Í vinnu hópsins kom fram mikil þörf fyrir því að skipta fyrsta þrepinu í tvennt; 1a og 1b til þess að innan viðmiðanna rúmist fleiri tegundir af störfum sem fela í sér meiri fjölbreytileika/breidd í færni s.s. fyrir þá sem eru að hefja störf á vinnumarkaði eða þá sem hafa skerta starfsgetu og/eða fatlaða einstaklinga. Einnig getur það verið meiri hvatning fyrir einstaklinginn til að færast á milli þrepa þar sem þrepin eru „þrengri“ og því meiri möguleikar að færast fram á við. Miklar umræður urðu

Mynd 1 – Niðurstaða hóps sem vann að skilgreiningu viðmiða fyrir almenna starfshæfni (yfirlit).

ALMENN STARFSHÆFNI OG GRUNNLEIKNI

Hér er átt við þá hæfni (leikni, viðhorf og breytni) sem einstaklingur þarf að búa yfir eða tileinka sér til þess að taka á virkan hátt þátt í samfélaginu, vera á vinnumarkaði, þróast í starfi og geta tekið á sig meira krefjandi störf.

Almenna starfshæfni má flokka í persónulega hæfni og samstarfshæfni. Hún nýtist bæði á vinnustað og í samfélaginu en á mismunandi hátt eftir aðstæðum og störfum. Almenn starfshæfni byggir á tiltekinni grunnleikni.

Persónuleg hæfni er drifkrafturinn til þroska og vaxtar. Með því að efla persónulega hæfni auka einstaklingar möguleika sína á framgangi í starfi.

Samstarfshæfni er mikilvæg til að geta lagt sitt af mörkum á vinnustað og í samfélaginu. Þeir sem hafa góða samstarfshæfni ná meiri árangri í viðfangsefnum sínum.

Grunnleikni er undirstaða frekari hæfniuppbyggingar og forsenda fyrir virkri þátttöku í atvinnulífinu. Að búa yfir nægjanlegri grunnleikni er afgerandi forsenda fyrir öllu öðru námi og þjálfun í starfi.

- **Persónuleg hæfni.** Viðhorf, leikni og breytni sem eykur möguleika einstaklings fyrir vöxt og þroska.
 - Aðlögunarhæfni
 - Ábyrg nýting
 - Mat og úrlausnir
 - Starfsþróun og færniefling
 - Söfnun og úrvinnsla upplýsinga
 - Vinnusiðferði og gildi
 - Jafnréttisvitund
 - Öryggisvitund
- **Samstarfshæfni.** Það sem þarf til að geta lagt sitt af mörkum fyrir heildina til að árangur náist.
 - Árangursrík samskipti
 - Samvinna
 - Skipulag og áætlanir
- **Grunnleikni.** Leikni sem er undirstaða frekari hæfniuppbyggingar.
 - Lestur/læsi
 - Ritun
 - Talnaskilningur
 - Upplýsingatækni

Mynd 2 – Dæmi um hæfnipátt í almennri starfshæfni.

Starfsþróun og færniefning

Greinir og tekur á eigin þörf fyrir símenntun og þróun til að bæta frammistöðu í starfi.

Prep 1.a	Prep 1.b	Prep 2	Prep 3
Tekur jákvætt í ábendingar um námstækifæri	Nýtir námstækifæri í umhverfinu	Leitar uppi námstækifæri	Skipuleggur og stýrir eigin símenntun/starfsþróun
<ul style="list-style-type: none"> Er jákvæður fyrir ábendingum um betra verklag. Nýtir sér leiðsögn á uppbyggilegan hátt í starfi Tekur þátt í fræðslu sem snertir eigið verksvið. Er móttækilegur fyrir nýjum hugmyndum og tækni. 	<ul style="list-style-type: none"> Metur hvernig má bæta eigin færni. Nýtir námstækifæri í umhverfinu (t.d. námskeið, endurgjöf frá yfirmanni eða samstarfsmönnum) til að öðlast þá færni sem starfið krefst. Fer yfir eigin verk og skilgreinir það sem gekk vel, hvað hefði mátt betur fara og hvernig megi bæta eigin frammistöðu. Setur sér markmið um símenntun í starfi með aðstoð annarra. 	<ul style="list-style-type: none"> Skilgreinir eigin þörf fyrir símenntun í samstarfi við yfirmann. Fylgir eftir málefnum til að viðhalda þekkingu og færni. Leitar eftir þjálfun á sviðum þar sem tækni þróast hratt. Tileinkar sér og beitir stöðugt nýrri þekkingu og færni til að bæta eigin frammistöðu. Setur sér námsmarkmið. 	<ul style="list-style-type: none"> Safnar upplýsingum til að skilgreina eigin styrkleika og veikleika í núverandi starfi. Skilgreinir og skipuleggur eigin símenntun í tengslum við þarfir fyrir þróun í núverandi starfi. Gerir áætlun til að ná námsmarkmiðum sínum. Fylgist með eigin framförum við að ná færnimarkmiðum og endurskipuleggur símenntunaráætlun sína eftir þörfum

um þessi mál en samstaða var í hópnum um að lýsa skyldi almennri starfshæfni á þrepi 1 (1a og 1b), þrepi 2 og þrepi 3 nú í fyrstu tilraun. Í framhaldi af þessari niðurstöðu hefur öllum hæfnipáttum í hæfnigrunni FA verið skipt á sama hátt þar sem það þykir þjóna betur markmiðum með starfsemi FA.

STAÐA VERKEFNISINS

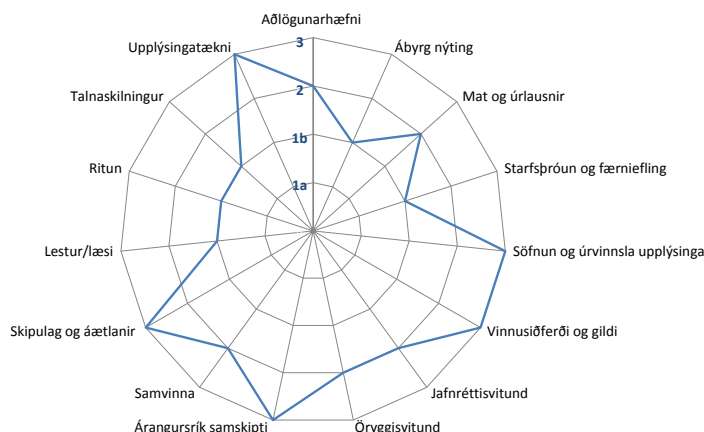
Verkefnið verður unnið áfram, eins og gert er með hefðbundin raunfærnimatsverkefni, það er í samræmi við aðferðafræði og ferla FA. Þegar þetta er ritað er búið að vinna gátlista (skimunarlista og sjálfsmatslista) sem nýtast

í raunfærnimatinu út frá þeim viðmiðum sem lýst hefur verið hér að framan. Einnig hafa verið unnar tillögur að fjölbreyttum matsaðferðum og matstækjum til notkunar í matsferlinu. Þessar aðferðir byggja á hópvinnu við sjálfsmat og færniöppuggerð, lögð er áhersla á jafningjastuðning og að einstaklingar deili reynslu hver með öðrum. Auk þess er áhersla lögð á sjálfsskoðun þátttakenda, notkun raundæma, samtöl og ýmis konar verkefni. Þátttakendur eru hvattir til að finna dæmi sem byggð eru á reynslu úr eigin lífi, námi eða starfi til að sýna fram á færni í viðkomandi hæfnipætti og því þrepi sem er til hliðsjónar hverju sinni.

Samkvæmt evrópureglum sem unnið var eftir í IPA-verkefninu fór fram verðkönnun fyrir framkvæmd og varð niðurstaðan sú að Símenntunarmiðstöð Eyjafjarðar á Akureyri, SÍMEY, mun í samstarfi við Vinnuálastofnun framkvæma raunfærnimatið nú á haustönn 2014 með 20 atvinnuleitendum.

Að mati loknu verða niðurstöður birtar þannig að einstaklingur getur séð á hvaða þrepum hæfni hans er. Þannig fær hann skýra mynd af því hvar styrkleikar hans liggja og hvaða hæfni megi styrkja, kjósi hann svo. Gert er ráð fyrir að þátttakendur fái niðurstöður sínar meðal annars settar fram eins og sýnt er á mynd 3. Grunnleikniþættirnir fjórir og starfshæfnipættirnir 11 eru á ysta hringnum og staða einstaklingsins birtist með bláu línunni út frá stöðu hans miðað við hæfniþrep í hverjum þætti. Eftir því sem einstaklingurinn hefur meiri styrkleika, samkvæmt þessari skilgreiningu á almennri starfshæfni, verður flöturinn sem bláa línan afmarkar stærri.

Mynd 3 – Dæmi um niðurstöður einstaklings úr raunfærnimati á almennri starfshæfni.



Þátttakandi fær einnig umsögn þar sem niðurstöðum er lýst í texta út frá hverjum hæfnipætti eins og hann birtist í viðmiðum um almenna starfshæfni. Auk þess fær hann almenna umsögn frá matsaðila sem byggir á niðurstöðum og frammi- stöðu þátttakanda í ferli raunfærnimatsins. Eins og komið hefur fram þá eru niðurstöður eign einstaklingsins og hann velur hvort og hvernig hann nýtir þær en möguleiki er t.d. að nýta þær til að lýsa hæfni í ferilskrá og leggja fram í atvinnuviðtali.

Í LOKIN

Að raunfærnimatsverkefninu loknu verða viðmið, matsað- ferðir og matstæki endurskoðuð og þróuð áfram út frá reynslu og niðurstöðum úr þessu verkefni.

Hæfnipættir í hæfnigrunni FA verða uppfærðir til sam- ræmis þeim breytingum sem kunna að verða. Almenn starfs- hæfni er nú þegar undirstaða í greiningum á hæfnikröfum starfa og framundan eru ýmis tækifæri til námshönnunar og annars sem byggir á almennri starfshæfni.

HEIMILDIR

- Aðalnámskrá framhaldsskóla 2011. *Almennur hluti* (2012). Reykjavík: Mennta- og menningarmálaráðuneytið.
- Brewer, L. (2013). *Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills*. International Labour Organization. Sótt 21. október af http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_213452.pdf
- Cedefop (2013, júní). Roads to recovery: three skill and labour markets scenarios for 2025. *Cedefop Briefing note*. Sótt 21. október 2014 af http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9081_en.pdf
- Conference Board of Canada (2014). *Employability Skills 2000+*. Sótt 21. október 2014 af <http://www.conferenceboard.ca/topics/education/learning-tools/employability-skills.aspx>
- Department of Education, Employment and Workplace relations (2012). *Employability Skills Framework*. Sótt 21. október 2014 af <http://www.vetpd.qld.gov.au/resources/pdf/tla/employability-skills-framework-phase-1-report.pdf>
- Fjóra María Lárusdóttir (2013). Raunfærnimatskerfi í hraðri uppbyggingu ásamt upplýsinga- og ráðgjafarkerfi. *Gátt: Ársrit um framhaldsfræðslu*. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Guðmunda Kristinsdóttir (2014). Hæfnigreiningar FA. *Gátt: Ársrit um framhaldsfræðslu*. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins.
- Karl Sigurðsson (2014). *Færniþörf á vinnumarkaði, horfur til næstu 10 ára*. Vinnuálastofnun. Áfangaskýrsla.
- European Communities (2007). *Key Competences for Lifelong Learning. European Reference framework*. Sótt 22. október af <http://www.alfa-trall.eu/wp-content/uploads/2012/01/EU2007-keyCompetencesL3-brochure.pdf>
- Lit.voc Literacy and vocation (e.d.) *European workplace Literacy Profile (European Core Curriculum)*. Sótt 21. október 2014 af <http://www.grundbildung-und-beruf.info/index/503/>
- National Quality Council (2008). *Employability Skills: Fostering, Assessing and Reporting*. Sótt 21. október 2014 af http://www.nssc.natese.gov.au/_data/assets/pdf_file/0008/69452/RTO_pamphlet_Employability_skills_fostering_assessing_and_reporting_web_version.pdf
- OECD (2013). *OECD Skills Outlook 2013: First results from the Survey of*

Adult Skills. OECD Publishing. Sótt 20. október 2014 af <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204256-en>

Revow (2010). *Viðurkenning á færni til starfa. Notkun aðferðafræði raunfærni- mats í ákveðnum störfum*. Sótt 21. október 2014 af http://www.revow.eu/files/Lei%20beiningarb%20a6klingurREVOW_1720742926.pdf

STEMNET (e.d.). *Employability skills, Top 10*. Sótt 21. október af <http://www.exeter.ac.uk/ambassadors/HESTEM/resources/General/STEMNET%20Employability%20skills%20guide.pdf>

VOX: Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk (e.d.). *Grunnleggende ferdigheter*. Sótt 20. október 2014 af <http://www.vox.no/Grunnleggende-ferdigheter/>

UM HÖFUNDINN

Arnheiður Gígja Guðmundsdóttir er náms- og starfsráð- gjafi hjá Fræðslumiðstöð atvinnulífsins. Hún hefur lokið MA- prófi frá Háskóla Íslands í náms- og starfsráðgjöf og diplóma í sama fagi frá Háskólanum í Þrándheimi í Noregi, BA-prófi í uppeldis- og menntunarfræði og hefur kennsluráttindi frá HÍ. Gígja starfaði áður hjá Mími-símenntun og einnig í grunn- og framhaldsskólum. Helstu verkefni hennar hjá FA tengjast náms- og starfsráðgjöf í atvinnulífni og raunfærnimati.

Guðmunda Kristinsdóttir er sérfræðingur hjá Fræðslumið- stöð atvinnulífsins, sjá nánari upplýsingar á bls. 59.

ABSTRACT

General competence is here defined as personal competence which is important in the labour market and common to most occupations. In addition, there are other specified com- petencies for various occupations.

Nowadays, a lot of people expect to change jobs several times during their working life rather than continuing in the same job. General competencies are transferrable skills that can be used in another context and transferred from one occupation or sector to another. Employers seek job appli- cants who have acquired this interdisciplinary competence and want to develop it further.

By defining general competence in an objective and measurable manner, its discussion and application become more useful for the individual, the economy and educational institutions. The Education and Training Service Centre (ETSC) has been developing an analysis of criteria for general competence in order to reinforce the projects that ETSC is responsible for, and now the Centre is working on a project on validation of real competencies where these criteria are being tested.