

INGIBJÖRG ELSA GUÐMUNDSDÓTTIR

FÆRNI – FRÁ SJÓNARHORNINI ATVINNULÍFSINS



Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir

Árið 2014 hófst norrænt verkefni um færniþróun á vinnumarkaði fyrir tilstilli Norræns tengslnets um nám fullorðinna (NVL) á Íslandi og Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins. Verkefnið skyldi fjalla um færniþróun frá sjónarhorni atvinnulífsins. Markmiðið var að greina, ræða og gera sýnilegar þær áskoranir sem vinna þarf með, svo að ævilöng starfsmenntun/færniþróun geti orðið að veruleika. Leitað var eftir því að aðilar atvinnulífsins á Norðurlöndum tækju þátt, þ.e. fulltrúar atvinnurekenda og launþega.

Árið 2015 breytti NVL verkefninu og gerði það að neti, sem síðan er kallað færniþróunarnetið (Kompetens sett ur arbetslivsperspektiv). Netið er eini sameiginlegi vettvangurinn fyrir aðila atvinnulífsins á Norðurlöndunum en launþegasamtök eiga í öflugu samstarfi innan sinna vébanda á norrænum vettvangi gegnum Samtök norrænna stéttarfélaganna (Nordens Fackliga Samorganisation), NFS, og atvinnurekendasamtök eiga einnig í skipulögðu samstarfi (Atvinnulíf á Norðurlöndum, 2016).

Það hefur verið lærdómsríkt að taka þátt í starfinu í færniþróunarnetinu. Ljóst er að takast þarf á við sömu áskoranir í öllum löndunum, þótt staðan sé að sjálfsögðu ólík milli landa. Mikill einhugur hefur ríkt í þeirri greiningarvinnu sem farið hefur fram, þar sem notast var við svonefnda rötur- og orsakagreiningu. Hugmyndaáðstefna var haldin í lok ágúst 2016 og var ýmsum sérfræðingum boðið að taka þar þátt í að styrkja og dýpka niðurstöður færniþróunarnetsins. Um 40 manns sóttu ráðstefnuna.¹

Fyrir liggur að gefa út niðurstöður hópsins og er áætlað að þær liggi fyrir á fyrstu mánuðum næsta árs. Í niðurstöðunum verða taldar upp helstu áskoranir sem snúa að annars vegar atvinnulífinu sjálfu og hins vegar að þeim formlegu kerfum sem eiga að búa fólk undir atvinnulífið, það er formlega menntakerfinu, þjónustu við atvinnuleitendur og aðra þá sem standa utan vinnumarkaðar en sækjast eftir störfum. Með hverri áskorun verða lagðar fram tillögur að úrbótum.

Hér verður ekki gerð grein fyrir endanlegum niðurstöðum færniþróunarnetsins, enda eru þær ekki tilbúnar þegar þessi grein er skrifuð, heldur fjallað vítt og breytt um málefnið og meðal annars lagt út frá umræðunni sem hefur farið fram innan færniþróunarnetsins og í skýrslu þeirri sem lögð var

til grundvallar á hugmyndaáðstefnunni sem nefnd er hér að framan.²

Ég hef tekið þátt í umræðum um starfsmenntun á ýmsum vettvangi síðastliðin 25 ár. Tilfinning mín hefur verið sú að lítið þokist áfram í þessum málum. Ég gaf mér þess vegna tíma til að skoða helstu áherslur stjórnvalda í málaflokknum hér á Íslandi á þessu tímabili. Samantektin hér er sannarlega ekki tæmandi en gefur nokkuð góða svipmynd af stöðunni.

Í greinni *Samstaða um meginþætti menntamála* sem Gerður Óskarsdóttir skrifaði og birt var í Morgunblaðinu 27. nóvember 1994 bar hún saman tvær skýrslur, *Til nýrrar aldar* (1991) og *Nefnd um mótun menntastefnu* – skýrsla (1994). Fyrri skýrslan var gefin út í ráðherraáhrif Svavars Gestssonar (Alþýðubandalagi) og sú síðari í tíð Ólafs G. Einarssonar (Sjálfstæðisflokki). Eins og Gerður bendir á eru þeir úr þeim flokkum „sem taldir hafa verið hvað fjarlægastir í litrófi stjórnmalaflokkanna“.

Í kafla um framhaldsskólann segir Gerður eftirfarandi um starfsmenntun og vísar til ofangreindra skýrslna³.

Í báðum skýrslum er lögð mikil áhersla á að efla starfsmenntun (sjá MM:17 og NA:4.2) og settar fram tillögur

1 Sjá umfjöllun um ráðstefnuna á <http://nvl.org/Content/Helhed-sammenhaeng-og-samarbejde>.

2 Sjá skýrslu vegna hugmyndaáðstefnunnar á: http://nvl.org/Portals/0/_dokumenter/2016/Underlag%20till%20arbetskonferens.pdf

3 Í grein sinni vísar Gerður til skýrslunnar *Til nýrrar aldar* sem NA og til skýrslunnar *Nefnd um mótun menntastefnu* sem MM.

og áætlanir um að breyta skípan þess. Báðar skýrslurnar eru sammála um mikilvægi samstarfs við samtök atvinnurekenda og launþega í þessum efnum og talað er um samstarfsnefndir og ráð (sjá MM:17.2–17.2.2 og NA:4.2.1). Í báðum skýrslum er lögð áhersla á nám á vinnustað sem mikilvægan hluta starfsmenntunar, þrepanám og að unnið verði að uppbyggingu stuttra starfsnámsbrauta (MM:17.4 og NA:4.1.1).

Í skýrslunni *Nefnd um mótun menntastefnu* (1994) er talað um breyttar ytri aðstæður í efnahags- og atvinnulífi og uppbyggingu atvinnulífs sem stenst alþjóðlega samkeppni. Mikilvægi menntakerfisins er áreittað í þessari uppbyggingu, ekki síst starfsnáms á framhaldsskólastigi. Meðal annars segir:

Jafnframt eflir vandað starfsnám almennt menntunarstig þjóðarinnar og treystir efnahags- og menningarlega stöðu hennar í samfélagi þjóða, þar sem samkeppni um gæði vöru, þjónustu og vinnuafli fer sífellt vaxandi. Starfsnámið þarf á hverjum tíma að mæta kröfum sem gerðar eru til starfsfólks á vinnumarkaði. Því er æskilegt að stefnumótun um starfsnám haldist í hendur við mótun atvinnustefnu, svo að sem best samræmi ríki milli atvinnuþróunar í landinu og áhersluatriða í starfsnámi.

Árið 2012 kom út á vegum forsætisráðuneytisins skýrsla undir heitinu *Allir stundi nám og vinnu við sitt hæfi*. Í skýrslunni er farið yfir stöðuna á vinnumarkaði sem enn og aftur bendir til mikilvægis starfsmenntunar:

Á undanförunum áratugum hefur dregið úr eftirspurn eftir ósérhæfðu starfsfólki í OECD ríkjum. Tvær megináhrifingar eru á þessari þróun. Í fyrsta lagi gera tækniframfarir fyrirtækjum kleift að skipta út ófaglærðu starfsfólki fyrir tæki og tölvubúnað. Í öðru lagi eru ófaglærð störf að færast í auknum mæli til fátækari ríkja þar sem vinnuafli er ódýrt. Aðildarríkin þurfa því að treysta meira á nýjar hugmyndir á sviði vörugæða og þjónustu til að viðhalda samkeppnishæfni og hagsæld í framtíðinni. Í nýjustu færnisþá Cedefop er almennt gert ráð fyrir aukinni þörf fyrir starfsfólk með háskólamenntun á evrópskum vinnumarkaði til 2020. Spurn eftir starfsfólki með menntun á framhaldsskólastigi mun halda áfram að aukast eins og verið hefur á síðustu áratugum. Mörg störf munu krefjast sérhæfðrar framhaldsmenntunar, sérstaklega

þeirrar verkmenntunar sem byggir á iðnaðar- og tæknipækkingu. Þörf fyrir starfsfólk með grunnmenntun, þ.e. menntun sem hér er veitt í grunnskóla mun hins vegar halda áfram að minnka. (Allir stundi nám og vinnu við sitt hæfi, kafli 1,7).

Í skýrslunni er lögð áhersla á aukið vægi verk- og tæknináms á öllum skólastigum og er sett fram tímasett áætlun um eflingu þess á framhaldsskóla- og háskólastigi. Jafnframt að aukið áhersla verði á verk- og tæknigreinar í grunnskólum. Einnig er lögð áhersla á að atvinnulífið kynni framtíðarsýn um tenginguna milli menntastefnu og framtíðaruppbyggingar atvinnulífsins. Mikilvægt sé að stöðugt samtal fari fram á milli atvinnulífs og skóla og atvinnulífið eigi að leggja fram kröfur sem hægt sé að framkvæma og hæfnimarkmið sem skólarnir geti mætt.

Loks ber að geta *Hvítbókar um umbætur í menntun* (2014) sem Illugi Gunnarsson, mennta- og menningarmálaráðherra hafði forystu um að yrði unnin í sinni tíð sem mennta- og menningarmálaráðherra. Í henni er lögð áhersla á að koma á markvissu og skilvirku starfsnámi sem höfðar jafnt til yngri sem eldri nemenda. Verkefnishópur hvítbókar um starfsmenntun setur fram níu tillögur að aðgerðum sem tengjast ábyrgð gagnvart nemendum í starfsnámi, breiðu grunnnámi, inn- og útgönguleiðum, ferillbókum, víxlverkun, íslenskum hæfniramma, hæfnikröfum, aðgangsstýringum og menntaklösum. Jafnframt er þar að finna tillögur um hvernig megi byggja upp fagháskólastig til framtíðar. Markmið eru sett um fjölgun nemenda sem velja starfsnám á framhaldsskólastigi og ljúka því. Einnig eru sett markmið um að efla vinnustaðanáms og skapa aðstöðu fyrir alla nemendur til að ljúka námi.

Að lokinni þessari yfirferð má telja að Gerður Óskarsdóttir hafi rétt fyrir sér í grein sinni í Morgunblaðinu (1994) þegar hún segir að lagasetning og stefnumörkun um menntamál á undanförunum árum á Íslandi bendi til þess að samstaða sé í landinu um meginstefnuna í menntamálum. Ljóst er að þær skýrslur sem vitnað er til hafa verið unnar af ólíkum stjórnmalaflokkum með ólíkar pólitískar áherslur. Mér finnst ljóst af þessum lestri að þunginn í tillögum og aðgerðaráætlunum eykst eftir því sem nær dregur í tíma. OECD vann skýrslu um starfs- og verkmenntun á Íslandi árið 2013 og í henni er lýst nokkrum af þeim áskorunum sem við stöndum frammi fyrir varðandi starfsmenntun.

Brautskráningar úr starfsmenntun	1995–6	2012–13	Aukning
Grunnpróf starfsgreina	30	12	-60
Grunnpróf úr iðn	49	108	120
Réttindapróf starfsgreina	765	655	-14
Burtfararpróf úr iðn	419	666	59
Sveinspróf	693	548	-21
	1956	1989	2
Allar brautskráningar	4.469	6.515	46

Brottfall er aðkallandi úrlausnarefni, sérstaklega á starfsnámsbrautum. Þótt margir nemendur snúi aftur í nám og þjálfun síðar, er þetta merki um lítil afköst og frestun á námslokum. Þrátt fyrir að starfsgreinanefnd hafi verið komið á fót er ekki tryggt að hún sé rétt saman sett til að taka þátt í stjórnun starfsmenntakerfisins í heild. Þótt iðnnámskerfið sé sterkt er það ekki notað utan hefðbundinna iðngreina. Þarna eru vannýtt tækifæri. Framboð starfsnáms tekur fyrst og fremst mið af óskum nemenda en sinnir lítt þörfum vinnumarkaðarins. Leiðir til háskólanáms að loknu starfsnámi á framhaldsskólastigi eru stundum óskýrar og erfitt að rata um kerfið. Tengsl milli starfsnáms að loknu framhaldsskóla- og háskólanámi skortir oft svo fyrra nám er ekki metið.⁴

Af þessu má vera ljóst að glímt hefur verið við þann vanda til margra ára að efla starfsmenntun á Íslandi. Vandamálin eru mörg þau sömu síðastliðin 25 ár, þótt ýmislegt hafi væntanlega breyst. Meiri áhersla hefur verið lögð á aðgerðaráætlanir hin síðari ár.

Samkvæmt Hagstofunni⁵ hefur þeim fjölgað sem lokið hafa námi á framhaldsskólastigi um tæp 46% á tímabilinu frá 1996 (4.469) til 2013 (6.515). Á sama tíma hefur þeim sem ljúka réttindaprófi starfsgreina fækkað úr 765 í 655, eða um rúm 14%, og þeim sem ljúka sveinsprófi hefur á sama tíma fækkað úr 693 í 548 eða um 21%. Þeim sem ljúka burtfararprófi úr iðn hefur fjölgað úr 419 í 666 eða um 59%. Mesta aukningin er í grunnprófi úr iðn eða úr 49 í 108 manns, aukning um 120%.

4 (OECD (2013) OECD Reviews of Vocational Education and Training. A Skills Beyond School Commentary On Iceland © 2013 OECD (úr þýðingu MRN á íslensku bls. 6).)

5 http://px.hagstofa.is/pxis/pxweb/is/Samfelag/Samfelag__skolamal__3__framhaldsskolastig__1__fsProf/SKO03203.px/.

Á heildina hefur því brautskráningum úr starfsmenntun fjölgað um 2% meðan heildarbrautskráningum hefur fjölgað um 46%. Sú áhersla sem lögð hefur verið á starfsmenntun undanfarin ár hefur því ekki skilað verulegum árangri í að fjölga brautskráningum úr starfsnámi í heildina, þótt iðngreinar standi vel að vígi fram að sveinsprófi. Það er hins vegar of snemmt að segja til um það hvort þær umbætur sem farið hefur verið í hin allra síðustu ár, þ.e. frá 2013 – 2016, skili tilætluðum árangri.

OECD bendir á að það sé langtímaverkefni að takast á við hve lítills álits starfsmenntun nýtur.

Skýrslan sýnir fram á að það sé langtímaverkefni að takast á við hve lítills álits starfsmenntun nýtur, sérstaklega á framhaldsskólastiginu, og að þetta leiði til skorts á faglærðu starfsfólki. Einnig veldur það áhyggjum að tengsl framhaldsskólamenntunar og æðri menntunar eru ekki traust og ólíkt því sem er í sumum Evrópulöndum skortir á tengsl starfsnámsleiða í framhaldsskólum við starfsnám á háskólastigi⁶

Hér hefur eingöngu verið rætt um skólakerfið og er hið formlega starfsmenntakerfi sannarlega mikilvægur þáttur í farniþróun á vinnumarkaði. En fleira kemur til. Ekki má gleyma þeim þáttum sem snúa að atvinnulífinu sjálfu en þar fer fram mikil þjálfun starfsmanna sem líta má á sem ígildi menntunar. Vandinn liggur hins vegar í því að oft er erfitt að meta þá menntun sem fer fram á vinnustað.

Í OECD skýrslunni 2013 sem nefnd er hér að framan kemur eftirfarandi fram:

Í öllum OECD löndunum eru til staðar ferli til að staðfesta fyrri leikni og þekkingu og gera hana sýnilega öðrum, t.d. vinnuveitendum og starfsmenntastofnunum. Þetta kerfi hefur marga kosti:

- beinn kostnaður og fórnarkostnaður við formlega menntun minnkar þar sem nemendur geta sleppt áföngum
- skilvirkni vinnumarkaðarins eykst með því að gera sýnilega þá hæfni sem aflað hefur verið

6 Úr yfirlitsskýrslu OECD um háskólamenntun á Íslandi, 2008, birt í OECD 2013 (á bls. 15 í þýðingu MRN á skýrslunni.)

- gerir fullorðnum með takmarkaða formlega menntun kleift að hefja nám að nýju og styrkja starfsgengi sitt
- viðurkennir og þar með hvetur til óformlegs náms. (Field o.fl., 2012)

Margar hindranir koma samt sem áður í veg fyrir að staðfestingarferlið sé skilvirkt. Menntastofnanir og fagmenn eru oft tregir til að samþykkja að hæfni sé hægt að afla við mismunandi námsaðstæður, og jafnvel á óformlegan hátt, og atvinnurekendur eru stundum tregir til að gera færni starfsmanna sinna of augljósa af ótta við að missa þá frá sér. Mat á fyrra námi er einnig töluvert vandamál því segja má að óformleg menntun sé í eðli sínu óskjalfest. Trúverðugt og faglegt raunfærnimat er mjög kostnaðarsamt.

Þessi málefni hafa verið rædd innan færniþróunarnetsins. Í skýrslunni *Kompetanse sett fra arbeidslivet*,⁷ sem lá til grundvallar hugmyndaráðstefnu netsins í lok ágúst 2016, kemur fram að horfa verði á alla þætti sem varða færniþróun í atvinnulífinu;

1. Nám sem fer fram í atvinnulífinu. Hér er átt við nám starfsmanna og stjórnenda sem fer fram á vinnustaðnum og á jafnt við um skipulagða og vel uppbyggða færniþróun sem og formlaust nám sem fer fram dags daglega í vinnunni.
2. Nám áður en farið er út á vinnumarkað. Hér er bæði átt við nám ungs fólks áður en það fer út á vinnumarkaðinn og nám fólks þegar það er milli starfa. Námið á sér stað í skóla eða hjá fræðsluaðila, eða jafnvel á vinnustöðum ef þeir eru notaðir til vinnustaðanáms.
3. Raunfærnimat og viðurkenning eða vottun á færni. Rætt hefur verið um raunfærnimat með hliðsjón af þeim kröfum sem þarf að uppfylla til að geta fengið vinnu, geta þróast í starfi og að geta skipt um starf. Raunfærnimat þarf að vera áreiðanlegt, lögmætt og byggt á kröfum atvinnulífsins og jafnframt þarf það að vera hliðstætt því kerfi sem notað er innan formlega skólakerfisins.

Lögð er áhersla á að vinnumarkaðurinn er ekki einn, heldur eru margar ólíkar gerðir innan vinnumarkaðar hjá einni þjóð

og sinna þarf þeim öllum. Í stuttu máli má skipta vinnumarkaðnum í þrjár tegundir:

1. Vinnumarkaður sem lýtur lagafyrirmælum um færni. Sem dæmi má nefna löggiltar iðngreinar eða háskólapróf til starfa, s.s. nám lækna og hjúkrunarfræðinga.
2. Opinn vinnumarkaður, þar sem krafa er gerð um ákveðið stig menntunar, en hún getur verið í ýmsum greinum.
3. Innri vinnumarkaður, þar sem formlegrar menntunar er ekki krafist heldur fremur ákveðinna eiginleika starfsmanna og viðhorfa. Í þeim tilfellum hefur formleg menntun litla eða enga þýðingu fyrir þá sem gegna sama starfi.

Námslok úr formlegu skólakerfi annars vegar og færni sem aflað er í starfi innan fyrirtækja hins vegar hafa því ólíku hlutverki að gegna á ólíkum geirum vinnumarkaðar. Þriðji þátturinn nýtur ekki athygli stjórnvalda í samanburði við hina tvo, þar sem formlega menntakerfið spilar stórt hlutverk. Ein af niðurstöðum netsins er að stjórnvöld þurfi að byggja upp markvissa og góða færniþróunarstefnu, þar sem skapaður er samhljómur milli námsstaða og menntakerfis og athygli er beint að öllum geirum vinnumarkaðar:

Þekking og athygli stjórnmalamanna er misskipt á milli mismunandi vinnumarkaða. Markviss og góð færnistefna verður að koma á jafnræði á milli mismunandi vettvangs náms og menntakerfanna sem eru fyrir hendi og til þess verðum við að hafa jafn mikla þekkingu á öllum gerðum vinnumarkaðar. (Kompetanse sett fra arbeidslivet, bls. 4)

Færniþróunarnetið hefur ekki hvað síst beint sjónum að nauðsyn þess að atvinnulífið sjálft taki þátt í færniþróun, meðal annars með því að geta greint og lýst hvaða færni þarf og hvernig færniþróun er skipulögð fyrir þá sem eru í starfi eða nýráðnir til starfa þannig að fyrirtækið hafi aðgang að þeirri færni sem það þarfnast hverju sinni. Atvinnurekendur og stjórnendur þurfa því í ríkari mæli að hafa færni til að skapa aðstæður fyrir nám/færniþróun þannig að það sé fjárhagslega mögulegt fyrir fyrirtækið og starfsmenn hafi tækifæri til að taka þátt. Þar sem færniþróun kostar bæði tíma og peninga skiptir máli að hún sé skipulögð á forsendum fyrirtækjanna. Ekki er síður mikilvægt að hægt sé að meta hvernig fjárfesting í færniþróun skapar fyrirtækinu verðmæti.

Í skýrslunni er fjallað um mikilvægi náms innan fyrir-

⁷ http://nvl.org/Portals/0/_dokumenter/2016/Underlag%20till%20arbeitskonferens.pdf



tækja og stofnana, jafnt fyrir atvinnurekendur, starfsmenn og samfélagið:

Frá sjónarhorni atvinnurekanda snýst málið um getu til þess að efla samkeppnishæfni, arðsemi og vöxt. Fyrir einstaklinga snýst það um að halda starfinu sem maður er í, þróa færni til þess að takast á við ný og flóknari verkefni, geta valið þann kost að sækja um nýtt starf á sama sviði eða skipta um svið. Síðast en ekki síst frá samfélagslegu sjónarhorni snýst það um virkt skipulag og kerfi fyrir framboð á þeirri færni sem atvinnulífið þarf á að halda. Jafnframt um forsendur bæði í einka- og opinberum geirum með mikilli atvinnuþátttöku í störfum sem stuðla að bættri samkeppnisstöðu og jafnframt að bættum aðbúnaði og heilsusamlegri vinnuumhverfi. (Kompetanse sett fra arbeidslivet, bls. 11)

Það er ljóst af vinnu færniþróunarnetsins að mikilvægt er að allir þeir aðilar sem koma að færniþróun í samfélaginu taki höndum saman og vinni vel á grundvelli færniþróunar- og menntastefnu. Samstarf stjórnvalda og aðila atvinnulífs skiptir þar höfuðmáli. Norrænu þjóðirnar hafa borið gæfu til að vinna vel saman á þessum grundvelli. Í nýrri skýrslu, Norrænu ráðherranefndarinnar: *Atvinnulíf á Norðurlöndunum* (2016), sem skrifuð er af Poul Nielson kemur eftirfarandi fram:

Með tímanum höfum við þróað hér á Norðurlöndum fastmótaða hefð um kjarasamningagerð milli atvinnurekenda og launþega, sem byggir á skilningi á gildi vel skipulagðs vinnumarkaðar, þar sem ríkið og löggjafar-

valdið gegna stuðningshlutverki og halda sig til hlés. Í alþjóðlegum samanburði hefur víðtækt skipulag með starfsemi samtaka bæði af hálfu launþega og atvinnurekenda styrkt bæði réttmæti og starfshæfni „líkansins“. Það má segja sem svo að byggður hafi verið upp „sátta-vilji“, sem er andstæða afstöðunnar milli aðila vinnu- markaðarins víða annars staðar⁸.

Mig langar nú til að beina sjónum að heimavelli. Einkum langar mig til að draga fram þá þætti sem geta orðið okkur til framdráttar í þeirri þróun sem framundan er á sviði starfsmenntunar og færniþróunar í atvinnulífinu.

Staða okkar er sterk þegar kemur að samstarfi aðila atvinnulífsins að starfsmenntamálum, enda er það talinn einn af styrkleikum okkar í úttekt OECD á starfsmenntun og þjálfun (2013, bls. 15). Í úttektinni kemur fram að aðilar vinnu- markaðarins eru fúsir til þátttöku. Samstarf aðila vinnu- markaðarins er einnig einstakt á Íslandi þegar kemur að stofnun og rekstri Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins, starfsmenntasjóða og endurhæfingar, svo sem VIRK – starfsendurhæfingarsjóðs.

Við höfum borið gæfu til að setja upp öflugt kerfi til raunfærnimats á Íslandi. Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur borið hitann og þungann af þróun og samræmingu. Með tilraunaverkefnum hefur verið þróuð aðferð við viðurkenningu á fyrra námi sem hefur aðallega beinst að fólki með litla formlega menntun. Fullorðið fólk sem vill hefja framhaldsskólanám að nýju hefur getað nýtt sér þessa viðurkenningu til að styttu það nám á ýmsum námsbrautum. Námið hefur farið fram á símenntunarmiðstöðvum og miðstöðvum fyrir löggiltar iðngreinar í nánu samstarfi við hagsmunaaðila í atvinnulífi, bæði frá atvinnurekendasamtökum og launþega- samtökum ásamt fulltrúum þeirra skóla sem komið hafa að matinu. Í upphafi var horft til löggiltra iðngreina, en á seinni árum hafa fleiri greinar verið skipulagðar til raunfærnimats. Dæmi eru um að fyrirtæki hafi notað raunfærnimat með skipulegum hætti til að efla færni starfsmanna sinna ásamt því að styðja þá til frekara náms í framhaldi af raunfærni- mati, til dæmis í fisktækni.

Þrátt fyrir að áherslan hafi á undanföllum árum að mestu verið lögð á raunfærnimat á móti kröfum námskráa í framhaldsskólum, hafa nokkrar tilraunir verið gerðar til raunfærnimats á móti viðmiðum atvinnulífsins og hafa þær

⁸ Atvinnulíf á Norðurlöndum, bls. 6

tekist vonum fram. Hingað til hefur fyrst og fremst verið um að ræða greinar sem ekki eru til í skólakerfinu, eða nám sem lítil eftirspurn hefur verið eftir innan skólakerfisins. Sem dæmi má nefna þjónustufulltrúa í bönkum og starfsmenn vöruhúsa, rannsóknartækna og verslana. Þessi tilraunaverkefni lofa góðu og kosturinn við þau er ekki hvað síst sá að í þeim verður atvinnulífið að vera virkt í að móta kröfur til starfanna.

Fræðslumiðstöð atvinnulífsins hefur einnig unnið að því að formgera og skipuleggja hæfnigreiningar sem unnar eru með aðilum úr atvinnulífi. Mikilvæg undirstaða starfsþróunar liggur í því að vel takist til við að virkja atvinnulífið til að taka þátt í að greina þarfir og móta kröfur til starfa. Víðtæk sátt þarf að vera um niðurstöður hæfnigreininga, þannig að þær gildi fyrir fleiri en þá sem hverju sinni taka þátt í að greina hæfni starfa. Vanda þarf því valið á þeim sem fengnir eru til greiningarstarfsins og aðkoma atvinnurekenda- og launþegasamtaka er nauðsynleg til að virkja fyrirtækin og starfsmenn þeirra til þátttöku.

Enn skortir á að atvinnustefna sé mótuð sem getur legið til grundvallar færniþróun þegar á heildina er litið. Hins vegar er tekið á málefnum ferðapjónustunnar af myndugleika með stofnun Stjórnstöðvar ferðamála, en að baki því starfi stendur ríkisstjórn Íslands ásamt Samtökum ferðapjónustunnar og Sambandi íslenskra sveitarfélaga. Nýverið (2016) var gefinn út bæklingur undir heitinu *Fjárfestum í hæfni starfsmanna*. Þar eru sett fram markmið um færniuppbyggingu í ferðapjónustunni, í því skyni að nám og fræðsla verði í takt við þarfir ferðapjónustunnar og til þess að hæfni og gæði megi aukast í greininni. Hæfnigreiningar munu fara fram á einstökum störfum og tengingu þeirra við hæfnirammann. Raunfærni-mat verður einnig þróað til að mæta þessum kröfum. Ef vel tekst til er hægt að beita sömu aðferðafræði á fleiri greinar.

Loks er rétt að nefna hæfniramma um íslenskt menntakerfi, en það er mjög mikilvægt að hann geti nýst í þágu færniþróunar í atvinnulífinu. Mikilvægt er að sem allra fyrst verði ákveðið, í samstarfi menntayfirvalda og aðila atvinnulífsins, hvernig hæfniramminn verði best nýttur í þessu skyni.

Að lokum vil ég vitna aftur í glænýja skýrslu, *Arbejdsliv i Norden, Udfordringer og forslag*, sem skrifuð er af Poul Nielson að beiðni norrænu atvinnumarkaðsráðherranna. Þar eru lagðar fram 14 tillögur að aðgerðum til að þróa norræna samvinnu í vinnumarkaðsmálum. Sú tillaga sem einkum varðar þau málefni sem hér hafa verið til umræðu er umfjöllun og tillaga númer 7. En hún fjallar um það að

skyldubinda fullorðins- og eftirmenntun fyrir alla á vinnu-mörkuðum á Norðurlöndunum og ákveða í samvinnu við aðila atvinnulífsins að setja af stað sameiginleg tilraunaverkefni í þessu skyni.

Þetta er mjög róttæk tillaga, en ástæðan er eftirfarandi, með orðum Nielsons:

En til þess að Norðurlöndin geti í framtíðinni haldið stöðu sinni í alþjóðlegri samkeppni, þarf annað og meira til í menntamálum en endurtekið efni. Áskorunin felst ekki í að leggja hart að sér heldur að láta hugann fylgja verki.

Nielson bendir á að þetta verði ekki einfalt mál. Að ýmsu sé að hyggja, til dæmis verði hagsmunaárekstrar og erfiðleikar við skiptingu kostnaðar og réttinda, sama hvaða kerfi verði komið á. Hins vegar þurfi eitthvað í þessa veru, eitthvað sem staðfestir færni samfélaga okkar til nýsköpunar og sem lyftir norrænu löndunum í vinningsstöðu í samkeppni þjóðanna.

Erfitt er að sjá fyrir sér að þessi tillaga nái fram að ganga en hún sýnir sannarlega fram á mikilvægi fullorðins- og eftirmenntunar og hristir upp í hugsun um færniþróun. Það verður fróðlegt að sjá hvaða framgang og meðhöndlun hún fær á norrænum vettvangi. Athygli vekur að Nielson leggur til að þetta verði unnið í nánú samstarfi við aðila atvinnulífs á Norðurlöndunum.

Aukin framleiðni og betri samkeppnisstaða í atvinnulífinu er undirstaða aukinnar velferðar í samfélaginu. Um langan tíma hefur mikil áhersla verið lögð á samstarf milli atvinnulífs og skóla en ekki hefur tekist að gera það eins áhrifaríkt og æskilegt væri. Það er langtímaverkefni að byggja upp gott starfsmenntakerfi og til þess þarf öflugt samstarf allra þeirra sem taka þátt í því. Mikilvægt er að stjórnvöld byggji upp öfluga atvinnustefnu og á grundvelli hennar þarf síðan að byggja upp færniþróunarstefnu. Aðilar atvinnulífsins verða að koma að málum á grundvelli starfsgreina, því þar er þekkingin á færnikröfum og framtíðarþróun. Mikilvægt er einnig að nýta og byggja ofan á þá þekkingu og þjálfun sem aflað er á vinnustöðum. Vonir eru bundnar við að hæfniramminn um íslenskt menntakerfi geti nýst sem tæki til að gera sýnilega og viðurkennda þá menntun sem fram fer í atvinnulífinu. Þannig yrði sú þjálfun sem þar er veitt gerð sýnileg og gagnsæ og myndi opna leiðir fyrir starfsmenn til frekara náms innan hins formlega skólakerfis. Raunfærni-mat er mikilvægt verkfæri til að ná þessu markmiði.

HEIMILDIR

- Forsætisráðuneytið* (2012, nóvember). Allir stundi nám og vinnu við sitt hæfi. Tillögur um samþættingu menntunar og atvinnu. <https://www.forsaetisraduneyti.is/media/Skyrslur/Menntahopur-tilloguskjal-121112.pdf>
- Gerður Óskarsdóttir (27. nóvember 1994). Samstaða um meginþætti menntamála. *Morgunblaðið*. <http://www.mbl.is/greinasafn/grein/165736/>
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið* (2014, júní). Hvitbók um umbætur í menntun. https://www.menntamalaraduneyti.is/media/frettir/Hvitbik_Umbaetur_i_menntun.pdf
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið*. (1994, júní). Nefnd um mótun menntastefnu. <https://www.menntamalaraduneyti.is/utgefid-efni/utgefin-rit-og-skyrslur/HTMLrit/nr/2091>
- Mennta- og menningarmálaráðuneytið*. (2013). OECD (2013). OECD Reviews of Vocational Education and Training. A Skills Beyond School Commentary On Iceland, í samantekt mennta- og menningarmálaráðuneytisins. <https://www.menntamalaraduneyti.is/media/MRN-pdf/OECD-Commentary---Icelandic-Translation.pdf>
- Norrænt tengslanet um nám fullorðinna* (2016, ágúst). Kompetanse sett fra arbeidslivet, Sótt 17. október 2016 af: http://nvl.org/Portals/0/_dokumenter/2016/Underlag%20till%20arbetskonferens.pdf
- Poul Nielson (2016). *Atvinnulíf á Norðurlöndunum – áskoranir og tillögur*. Norræna ráðherranefndin. <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:934703/FULLTEXT01.pdf>
- Stjórnstöð ferðamála* (2016, júlí). Fjárfestum í hæfni starfsmanna. <https://www.atvinnuvegaraduneyti.is/media/Acrobat/Skyrsla-Menntun-og-haefni.pdf>

UM HÖFUNDINN

Ingibjörg Elsa Guðmundsdóttir var framkvæmdastjóri Fræðslumiðstöðvar atvinnulífsins frá því að hún var stofnuð fram til ársins 2016. Ingibjörg hefur lokið BA-prófi í sálfræði, kennsluréttindum frá HÍ, M.Ed.-prófi í kennslufræðum frá Harvard-háskóla í Bandaríkjunum og framhaldsmenntun í fullorðinsfræðslu frá Háskólanum í Linköping í Svíþjóð. Ingibjörg hefur unnið við fullorðinsfræðslu frá 1985, við stjórnun, kennslu og skipulagningu, meðal annars hjá Menningar- og fræðslusambandi alþýðu og Tómstundaskólanum. Hún hefur einnig tekið þátt í evrópskum og norrænum samstarfsverkefnum á sviði fullorðinsfræðslu og starfsmenntunar.